

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LA COMPÉTENCE RELATIVE AU DROIT AU RETOUR AU TRAVAIL DU
TRAVAILLEUR ACCIDENTÉ : VALSE-HÉSITATION ENTRE L'ARBITRE DE GRIEF
ET LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE EN DROIT

PAR MARC MANCINI

JANVIER 2016

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Avant tout, je dois remercier chaleureusement mes directrices de mémoire, madame Laurence Léa Fontaine et Me Rachel Cox, professeures au Département des sciences juridiques de l'UQAM. Elles m'ont aidé, soutenu et m'ont encouragé à ne pas lâcher pour atteindre mes objectifs.

Je tiens également à remercier le Fond à l'accessibilité et à la réussite des études – FARE de l'UQAM. Cet apport financier a grandement contribué à la réussite de mes recherches au début de mes études et m'a permis de ne pas me soucier de l'aspect économique de la recherche.

Je tiens également à remercier ma famille, plus particulièrement mon père et ma mère qui m'ont toujours encouragé à poursuivre et persévérer dans mes études tout en comprenant qu'il était difficile parfois de concilier travail, famille et étude !

Finalement, la complétion de ce projet de recherche n'aura pas été possible sans l'apport affectif de ma conjointe Élane, elle qui m'a toujours soutenu en vue de terminer ce projet, même si cela m'a gardé loin de sa présence lors de longues séances de rédaction. Je t'aime mon amour !

TABLE DES MATIÈRES

	Page
LISTE DES FIGURES.....	v
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	vii
RÉSUMÉ.....	viii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE DE GRIEF POUR METTRE EN ŒUVRE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT.....	5
1.1 Le droit à l'égalité.....	6
1.1.1 L'étendue du droit à l'accommodement raisonnable...	8
1.1.2 La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement dans un contexte de handicap.....	9
1.2 L'évolution de la compétence de l'arbitre de grief au Québec..	14
1.2.1 Les origines législatives de la compétence de l'arbitre de grief	14
1.2.2 Un régime balisé par la jurisprudence.....	20
CHAPITRE II LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES EN MATIÈRE DU DROIT AU RETOUR DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EN RAISON D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE.....	31
2.1 Le droit au retour au travail et la notion d'emploi convenable.	32
2.2 La mise en œuvre des droits fondamentaux et la Commission des lésions professionnelles : deux solitudes ?.....	39

CHAPITRE III	LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT : LE REFUS DE LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES DE TENIR COMPTE DES DROITS FONDAMENTAUX.....	48
3.1	Les droits du travailleur handicapé sans lien avec une lésion professionnelle.....	48
3.2	Les droits du travailleur handicapé en raison d'une lésion professionnelle.....	54
3.3	La <i>conditionnalité</i> de la compétence de l'arbitre de grief.....	64
3.4	La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement devant la Commission des lésions professionnelles : plaidoyer pour une justice fondamentale et accessible à tous.....	71
CONCLUSION.....		86
ANNEXE 1	Liste des sentences arbitrales analysées.....	90
ANNEXE 2	Tableau d'analyse des sentences arbitrales.....	93
SOURCES ET RÉFÉRENCES.....		137
BIBLIOGRAPHIE.....		146

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
1	Dispositifs rendus par les arbitres de grief au sujet de leur compétence relative à la mise en œuvre du droit à l'accommodement du travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle (2009-2014).....	65
2	Dispositifs dans l'ère pré-Nadeau.....	67
3	Dispositifs dans l'ère post-Nadeau.....	67

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
1	Dispositifs rendus par les arbitres de grief antérieurement et postérieurement à la sentence Société des casinos du Québec (« Décision Nadeau »).....	66
2	Moyens soulevés par la partie syndicale devant l'arbitre de grief.....	69
3	Dispositions de la convention collective jugées plus avantageuses que celles prévues à la LATMP.....	75

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

CLP	Commission des lésions professionnelles
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
IRR	Indemnité de remplacement de revenu
LATMP	<i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i>
SEPAQ	Société des établissements du plein air du Québec
SFPQ	Syndicat de la fonction publique du Québec
TDPQ	Tribunal des droits de la personne du Québec

RÉSUMÉ

Le handicap au travail est en soi un phénomène récurrent dans le milieu du travail. Le législateur québécois a mis en place, depuis le dernier siècle une série de protections législatives pour permettre aux travailleurs de maintenir leur lien d'emploi, tout en étant incapable de fournir leur prestation de travail de manière adéquate et régulière, allant à l'encontre de la définition classique de la relation contractuelle entre employeur et travailleur au sens du *Code civil du Québec*. Ainsi, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* protègent les travailleurs en cas d'incapacité d'effectuer leur prestation de travail tout en leur garantissant un droit au retour au travail, selon les modalités prévues à la loi. Les travailleurs bénéficient également d'une autre protection, soit le droit à l'égalité à l'emploi en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. De part cette protection quasi-constitutionnelle, l'employeur est dans l'obligation de fournir un accommodement raisonnable au travailleur handicapé afin de lui permettre de retourner au travail en tenant compte de ses limitations fonctionnelles.

Aujourd'hui, la portée de l'obligation d'accommodement de l'employeur se retrouve dans un débat très animé devant les tribunaux d'arbitrage. Depuis les quinze dernières années, un débat a surgi dans la jurisprudence arbitrale sur la portée de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans des dossiers impliquant des travailleurs qui demeurent avec des limitations fonctionnelles en raison d'une lésion professionnelle. Est-ce que cette question doit être tranchée par les arbitres de grief ou plutôt par les organismes en charge du régime d'indemnisation des lésions professionnelles, soit la Commission de la santé et de la sécurité du travail et la Commission des lésions professionnelles ? L'objectif de cette étude est d'analyser la compétence des arbitres de grief, plus particulièrement dans des dossiers impliquant des situations où les travailleurs ont déjà reçu une décision de la part de la CSST ou de la CLP leur indiquant que l'employeur n'avait pas d'emploi convenable à leur offrir, et ce, entre autres à partir d'une étude détaillée de la jurisprudence arbitrale. Ainsi, nous espérons apporter un éclairage supplémentaire aux débats à ce sujet.

D'abord nous dresserons un canevas des différentes notions juridiques, soit la notion de handicap, la notion d'accommodement et la notion du droit au retour au travail pour les travailleurs atteints d'une incapacité physique ou psychologique, soit en raison d'une lésion professionnelle, soit pour une autre raison. Ensuite, nous expliquerons les compétences respectives de l'arbitre de grief, de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et de la Commission des lésions professionnelles en matière d'obligation d'accommodement et du droit au retour au travail afin de comprendre pourquoi il pourrait exister un certain recoupement entre elles. Puis, nous exposerons l'analyse de la jurisprudence arbitrale concernant l'obligation de l'employeur d'accommoder un travailleur handicapé et celle concernant la même obligation de l'employeur envers un travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle, afin de délimiter la compétence *rationae materiae* des arbitres de grief. Finalement, à la lumière d'une approche critique à la jurisprudence arbitrale analysée, nous concluons que, dans l'intérêt d'une saine administration de la justice et pour une meilleure accessibilité à un tribunal spécialisé en matière de réadaptation au travail et en

matière d'évaluation de la capacité de retour au travail, il est évident que la Commission des lésions professionnelles est le tribunal le mieux placé pour trancher ces types de questions, sans pour autant enlever quoi que ce soit à la compétence de l'arbitre de grief pour se saisir de questions relatives à l'obligation d'accommodement de l'employeur.

Mots-clés : obligation d'accommodement, droit à l'égalité, droit au retour au travail, compétence *rationae materiae*, arbitre de grief, droits fondamentaux, handicap, lésion professionnelle.

INTRODUCTION

Quelles sont les balises de la compétence – de plus en plus vaste – de l'arbitre de grief ? Ceci est une question que les praticiens et chercheurs en droit du travail se posent beaucoup¹, et ce, depuis les trente dernières années. L'évolution de la compétence arbitrale s'explique par une riche évolution historique de la législation et de la jurisprudence. L'évolution législative du système d'arbitrage depuis le début du vingtième siècle a permis au régime de se définir concrètement comme un mécanisme de contentieux du travail original et spécifique au domaine des rapports collectifs du travail. Entre-temps, les droits de la personne dans les rapports juridiques au Canada et au Québec ont pris une place de plus en plus grande. Depuis l'adoption de la *Charte des droits et libertés de la personne*² et de la *Charte canadienne des droits et libertés*³, ces textes législatifs ont eu un impact considérable dans les relations contemporaines du travail et aujourd'hui, il est clair que l'arbitre de grief peut décider des litiges au sujet de la mise en œuvre des droits de la personne dans les milieux de travail syndiqués.

De nos jours, il est incontestable que les droits fondamentaux sont incorporés dans les conditions de travail, au Québec. D'un point de vue juridique, cette insertion des droits fondamentaux dans la sphère des relations du travail a créé une certaine confusion au

¹ Denis Nadeau, « L'arrêt Morin et le monopole de représentation des syndicats : assises d'une fragmentation » (2004) 64 R du B 161 [Nadeau, « L'arrêt Morin »]; Diane Veilleux, « L'arbitre de griefs face à une compétence renouvelée... », (2004) 64 R du B 217; Diane Veilleux, « Pour une compétence renouvelée de l'arbitre de grief confirmant l'intégration des lois de la personne et des autres lois de l'emploi dans le régime des rapports collectifs de travail » dans *Colloque Gérard Picard : Vers un arbitrage public de qualité et accessible*, Saint-Hyacinthe, 2 février 2007 [non publié] [Veilleux, « Pour une compétence renouvelée »]; Diane L. Demers, « L'arbitre de grief et le droit à l'égalité de la personne, travailleuse, travailleur syndiqué : un champ de compétence pas toujours évident » dans *Colloque Gérard Picard : Vers un arbitrage public de qualité et accessible*, Saint-Hyacinthe, 2 février 2007 [non publié] [Demers, « un champ de compétence pas toujours évident »]; Denis Nadeau « La perméabilité du droit au sein des rapports collectifs du travail et la compétence arbitrale : nouveau regard sur la valse-hésitation de la Cour Suprême du Canada » (2010) 69 R du B 219.

² LRC c C-12 [*Charte québécoise*].

³ Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.) 1982 c 11 [*Charte canadienne*].

moment de la mise en œuvre de ces droits par les tribunaux administratifs chargés de l'application de différentes lois en droit du travail. Ainsi, se posait toujours la question délicate de savoir si les tribunaux administratifs détenaient la compétence pour trancher des questions juridiques reliées à l'interprétation et l'application de la *Charte québécoise* et la *Charte canadienne*. Dès le début des années 90, la Cour suprême du Canada⁴ est venue régler cette question en déclarant que les tribunaux administratifs avaient la compétence nécessaire pour interpréter et appliquer les différents documents constitutionnels et quasi-constitutionnels en vigueur au pays⁵.

Par la suite, cette « ouverture » des tribunaux administratifs face aux droits fondamentaux a suscité d'autres débats entre praticiens et chercheurs au sujet de la compétence des différents tribunaux administratifs relative à l'interprétation et à l'application de la *Charte québécoise* et la *Charte canadienne*.

Au fil des ans, les tribunaux de droit commun se sont prononcés sur l'interprétation des Chartes. Dans l'optique de favoriser la mise en œuvre du droit à l'égalité garanti par la *Charte québécoise*, le Québec, en 1990, créa le Tribunal des droits de la personne (ci-après « TDPQ ») soit l'instance spécialisée pour trancher les litiges en matière de discrimination fondée sur la *Charte québécoise*⁶. Le soussigné s'est déjà penché sur la question portant sur les conflits de compétence qui existent entre l'arbitre de grief et le TDPQ dans des dossiers impliquant le droit à l'égalité prévu dans la *Charte québécoise*⁷. Dans l'affaire *Morin*, la Cour suprême a rendu une importante décision au sujet de la frontière entre la compétence de l'arbitre de grief et le TDPQ, illustrant le fait que, vaste qu'elle soit, la compétence de

⁴ Ci-après « La Cour suprême ».

⁵ Voir à ce sujet *Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c Douglas College*, [1990] 3 RCS 570, DTE 91T-29 (CSC) [*Douglas College* avec renvois aux RCS]; voir aussi *Cuddy Chicks Ltd. c Ontario (Commission des relations de travail)*, [1991] 2 RCS 5, DTE 91T-671 (CSC) [*Cuddy Chicks* avec renvois aux RCS]; *Tétreault/Gadoury c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, [1991] 2 RCS 22, DTE 91T-672 (CSC) [*Tétreault/Gadoury* avec renvois aux RCS]. Pour une étude plus détaillée sur ces décisions, voir Pierre-André Côté, « La recevabilité des arguments fondés sur les chartes des droits devant les tribunaux administratifs » (1989) 49 R du B 455 [Côté].

⁶ *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne concernant la Commission et instituant le Tribunal des droits de la personne*, LQ 1989, c 51.

⁷ Marc Mancini, « Les droits et libertés de la personne en milieu syndical : l'arbitre de grief ou le Tribunal des droits de la personne, quel est le forum compétent ? » (2009) 68 R du B 329 [Mancini].

l'arbitre de grief n'est pas illimitée ni toujours exclusive. Par contre, il n'existe pas seulement les conflits de compétence entre l'arbitre de grief et le TDPQ qui entrent en ligne en matière de droit à l'égalité.

Aujourd'hui, la portée de l'obligation d'accommodement de l'employeur se retrouve dans un débat très animé devant les tribunaux d'arbitrage. Depuis les quinze dernières années, un débat a surgi dans la jurisprudence arbitrale sur la portée de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans des dossiers impliquant des travailleurs qui demeurent avec des limitations fonctionnelles en raison d'une lésion professionnelle. Est-ce que cette question doit être tranchée par les arbitres de grief ou plutôt par les organismes en charge du régime d'indemnisation des lésions professionnelles, soit la Commission de la santé et de la sécurité du travail (ci-après « CSST ») et la Commission des lésions professionnelles (ci-après « CLP ») ? L'objectif de cette étude est d'analyser la compétence des arbitres de grief, plus particulièrement dans des dossiers impliquant des situations où les travailleurs ont déjà reçu une décision de la part de la CSST ou de la CLP leur indiquant que l'employeur n'avait pas d'emploi convenable à leur offrir, et ce, entre autres, à partir d'une analyse détaillée de la jurisprudence arbitrale. Ainsi, nous espérons apporter un éclairage supplémentaire aux débats à ce sujet.

Nous proposons dans un premier temps, de dresser un canevas des différentes notions juridiques, soit la notion de handicap, la notion d'accommodement et la notion du droit au retour au travail pour les travailleurs atteints d'une incapacité physique ou psychologique, soit en raison d'une lésion professionnelle, soit pour une autre raison. Dans un deuxième temps, nous expliquerons les compétences respectives de l'arbitre de grief, de la CSST et de la CLP en matière d'obligation d'accommodement et du droit au retour au travail afin de comprendre pourquoi il pourrait exister un certain recoupement entre elles. Dans un troisième temps, nous ferons une analyse de la jurisprudence arbitrale concernant l'obligation de l'employeur d'accommoder un travailleur handicapé et celle concernant la même obligation de l'employeur envers un travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle, afin de délimiter la compétence *rationae materiae* des arbitres de grief. Dans un quatrième et dernier temps, à la lumière d'une approche critique à la jurisprudence arbitrale analysée, nous

tenterons de répondre à la question centrale de cette recherche, soit quel tribunal – l’arbitre de grief ou la CLP – devrait trancher des questions reliées à l’obligation d’accommodement de l’employeur, en vertu de la *Charte québécoise*, dans des dossiers impliquant des travailleurs ayant une incapacité suite à une lésion professionnelle ?

CHAPITRE I

LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE DE GRIEF POUR METTRE EN ŒUVRE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT

La mise en œuvre du principe d'égalité est importante dans les relations de travail. Le monde du travail a connu, depuis le début du XX^e siècle, une histoire riche en changements. Les luttes ouvrières amorcées au début de ce siècle ont permis aux travailleurs de faire reconnaître leur droit – à tout le moins au plan formel – à des conditions de travail justes, équitables et exemptes de toute forme de discrimination. Dès 1909, l'adoption d'une première loi sur l'indemnisation des accidentés du travail⁸ vient réaménager le régime de responsabilité civile entre les employeurs et les travailleurs, assurant une indemnisation sans égard à la faute en cas d'accident de travail. Bien évidemment, les revendications ouvrières ont pris un certain temps à se concrétiser par des modifications législatives, tant au Québec que dans les autres provinces canadiennes. Cela dit, avant même l'adoption de la *Charte québécoise* en 1975, le principe d'égalité était reconnu dans le monde du travail. En revanche, les mécanismes de sanction de la discrimination n'étaient guère ceux que nous connaissons aujourd'hui. En 1964, le législateur québécois adoptait la *Loi sur la discrimination dans l'emploi*⁹. Cette loi – innovatrice en son temps – visait le phénomène individuel et intentionnel des notions de discrimination et de l'égalité de traitement¹⁰. Le législateur cherchait plutôt à sanctionner les employeurs fautifs seulement lorsque la preuve démontrait une intention réelle de discrimination. Comme nous pouvons le constater aujourd'hui, l'intention de discriminer n'est pas toujours simple à démontrer¹¹. Les employeurs étaient capables de démontrer qu'ils n'avaient aucune intention de discriminer, même si leurs gestes causaient des effets discriminatoires à l'égard de certains travailleurs.

⁸ *Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent*, SQ 1909, c 66.

⁹ SQ 1964, c 46 [Loi de 1964].

¹⁰ Demers, Diane L., « La discrimination systémique : variation sur un concept unique », (1993) 8:2 RCDS 83 à la p 85 [Demers].

¹¹ Pour aller plus loin sur les modes de preuve en matière de discrimination, voir l'ouvrage de Béatrice Vizkelety, *Proving discrimination in Canada*, Toronto, Carswell, 1987 aux pp 14-25.

Lors de l'adoption de la *Charte québécoise*, le législateur a redéfini l'importance d'avoir un environnement de travail exempt de toutes formes de discrimination pour tous les Québécois, et ce, tel qu'il appert de la lecture combinée des articles 10 et 16 à 20 de ladite *Charte*. Dorénavant, aucune preuve de l'intention discriminatoire n'est exigée; le caractère discriminatoire d'une mesure se constate à la lumière de ses effets. Dans la première partie de ce chapitre, il sera question du droit à l'égalité sans discrimination sur la base d'un motif prohibé par la *Charte québécoise*, et ce, de façon générale (section 1.1). Nous nous arrêterons à l'étendue du droit à un accommodement raisonnable et à son corollaire, l'obligation d'accommodement raisonnable (section 1.1.1), et ce, plus particulièrement dans le contexte où la personne qui a droit à l'accommodement souffre d'un handicap (section 1.1.2),

1.1 Le droit à l'égalité

L'évolution de la jurisprudence de la Cour suprême a permis de définir différentes formes de discrimination en emploi. La première forme de discrimination était celle de la discrimination directe qui – selon le juge McIntyre dans l'affaire *O'Malley*¹² – était présente lorsqu'un employeur « *[adoptait] une pratique ou une règle qui, à première vue, [établistait] une distinction pour un motif prohibé* »¹³. Selon Diane Demers, cette forme de discrimination « *est le fait d'une situation où l'exclusion, la distinction ou la préférence s'exerce au premier degré, c'est-à-dire qu'elle est faite consciemment et est fondée sur l'un des motifs prohibés* »¹⁴. Parallèlement, dans ce même jugement, la Cour suprême définissait aussi la discrimination par effet préjudiciable (discrimination indirecte) en mentionnant que :

Ce genre de discrimination se produit lorsqu'un employeur adopte, pour des raisons d'affaires véritables, une règle ou une norme qui est neutre à première vue et qui s'applique également à tous les employés, mais qui a un effet discriminatoire pour un motif prohibé sur un seul employé ou un groupe d'employés en ce qu'elle leur impose, en

¹² *Commission ontarienne des droits de la personne c Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536, 23 DLR (4th) 321 (CSC) [*O'Malley* avec renvoi aux RCS].

¹³ *Ibid* à la p 551.

¹⁴ Demers, *supra* note 10 à la p 93. Selon nous, cette vision de la discrimination ressemble beaucoup à la vision que le législateur avait de la discrimination lors de l'adoption de la loi sur la discrimination en emploi de 1964 où l'intention de discriminer était un facteur prédominant de l'acte de l'employeur.

raison d'une caractéristique spéciale de cet employé ou de ce groupe d'employés, des obligations, des peines ou des conditions restrictives non imposées aux autres employés.¹⁵

C'est justement à cause de cette forme de discrimination que la loi de 1964 – qui prohibait la discrimination en emploi – était inefficace, car la discrimination indirecte n'implique aucune intention de discriminer de la part de l'employeur.

L'évolution du droit à l'égalité a poursuivi son chemin dans les années 80. Avec l'émancipation des femmes et l'arrivée de celles-ci sur le marché du travail, les tribunaux ont cru nécessaire de définir une nouvelle forme de discrimination en milieu de travail, soit la discrimination systémique. Selon la Cour suprême, cette forme de discrimination – qui s'apparente à une forme indirecte – est de la discrimination qui s'analyse dans un tout en tenant compte du système d'emploi opérant dans le contexte spécifique d'un milieu de travail, tel que le fait d'avoir un milieu de travail à forte prédominance masculine. Des exemples de cette forme de discrimination peuvent être identifiés en analysant les mécanismes de sélection de nouveaux candidats, les horaires de travail non convenables pour une femme s'occupant de ses enfants, les tests de sélection physiques ayant pour effet d'exclure les femmes lorsque ces tests ne sont pas – à toutes fins utiles – nécessaires à l'exercice de l'emploi. La Cour définit ce concept de la manière suivante :

[De] tels actes discriminatoires prennent leur source, non pas dans une volonté délibérée de défavoriser, mais dans les attitudes, préjugés, manières de penser et habitudes qui ont pu s'installer au cours de plusieurs générations.

[...] il est souvent nécessaire de se référer à des régimes historiques de discrimination pour concevoir les stratégies appropriées à l'avenir.¹⁶

Par cette revue des différentes formes de discrimination, nous constatons que le concept de l'égalité se présente sous différentes formes en milieu de travail, et ce, que ce soit à l'égard des femmes, des personnes pratiquant des religions minoritaires ou des personnes vivant avec un handicap. Bien évidemment, au fil des ans, les tribunaux supérieurs ont défini

¹⁵ *O'Malley*, *supra* note 12 à la p 551.

¹⁶ *CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne)*, [1987] 1 RCS 1114, 8 CHRR 4210 (CSC) aux pp 1140-41. [ATF avec renvoi aux RCS].

différents moyens pour les employeurs de se défendre lorsqu'un travailleur invoque son droit à l'égalité. En effet, si l'employeur a respecté son obligation d'accommodement, l'employé handicapé ne pourra invoquer la violation de son droit à l'égalité. Il est donc important de comprendre l'étendue du droit à l'accommodement.

1.1.1 L'étendue du droit à l'accommodement raisonnable

L'obligation d'accommodement n'a pas été définie par le législateur québécois dans la *Charte québécoise*. C'est par l'évolution de la jurisprudence que cette notion s'est concrétisée dans le domaine des droits de la personne et plus particulièrement celle portant sur la *Charte canadienne*. Par contre, il est important de retenir – à ce stade-ci – qu'au moment de l'adoption de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁷ en 1985¹⁸, l'étendue du droit à l'accommodement était encore très peu définie. Nous verrons que cette séquence des événements est primordiale pour comprendre l'incohérence actuelle du droit à ce sujet¹⁹.

En 1992, dans l'arrêt *Renaud*²⁰, la Cour suprême a défini la notion d'accommodement de la façon suivante :

Il faut plus que de simples efforts négligeables pour remplir l'obligation d'accommodement. L'utilisation de l'adjectif "excessive" suppose qu'une certaine contrainte est acceptable; seule la contrainte "excessive" répond à ce critère. Les mesures

¹⁷ LRQ c A-3.001 (ci-après « *LATMP* »).

¹⁸ Soit la même année que l'adoption de la *Charte canadienne* et trois années avant l'entrée en vigueur de son article 15.

¹⁹ Anne-Marie Laflamme, « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? » (2007) 48 C de D 215-247 [Laflamme, « L'envahisseur »]. Voir aussi David Baker, « Alberta Human Rights Commission v. Central Alberta Dairy Pool » (1991) 36 MGill L J 1450 ; Shelagh Day et Gwen Brosky, « The Duty to Accommodate : Who will Benefit? » (1996) 75 R du B Can 433; Maurice Drapeau, « La considération de l'accommodement même en cas de discrimination directe » (1998) 39 C de D 823; Sébastien Grammond, « Complexe discrimination : commentaire de l'arrêt Alberta Human Rights Commission c. Central Alberta Dairy Pool » (1991) 25 RJT 201; Robert Hatfield, « Duty to Accommodate » (2005) 5 Just Labour 23; John A. Mooney, « L'obligation d'accommodement de l'employeur dans les cas de discrimination suite à l'arrêt Central Alberta Dairy Pool » (1991) 51 R du B 507.

²⁰ *Central Okanagan School District No 23 c Renaud*, [1992] 2 RCS 970, 95 DLR (4th) 577 [*Renaud* avec renvoi aux RCS].

que l'auteur de la discrimination doit prendre pour s'entendre avec le plaignant sont limitées par les expressions "raisonnables" et "sans s'imposer de contrainte excessive". Il s'agit là non pas de critères indépendants, mais de différentes façons d'exprimer le même concept. Ce qui constitue des mesures raisonnables est une question de fait qui variera selon les circonstances de l'affaire.

[...]

Toutefois, il faut établir l'existence de plus qu'un inconvénient négligeable pour pouvoir contrecarrer le droit de l'employé à un accommodement. L'employeur doit démontrer que l'adoption de mesures d'accommodement entraînera une atteinte réelle, non pas anodine mais importante, aux droits d'autres employés. L'atteinte ou l'inconvénient minimes sont le prix à payer pour la liberté de religion dans une société multiculturelle.²¹

Avec cette définition, nous constatons que la notion d'accommodement est indissociable de la notion de contrainte excessive. Ce concept, même s'il est mentionné dans l'arrêt *Renaud*, a été explicité la même année dans une autre décision de la Cour suprême, soit dans l'affaire *Dairy Pool*²², où la Cour a statué qu'il y avait plusieurs facteurs à considérer pour démontrer une contrainte excessive, dont le coût financier, l'atteinte à la convention collective, l'interchangeabilité des effectifs et la sécurité²³. De plus, la Cour précisait aussi le fait que ces critères n'étaient pas exhaustifs.

1.1.2 La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement dans un contexte de handicap

Le concept de l'accommodement raisonnable a fait couler beaucoup d'encre depuis une vingtaine d'années²⁴ et ce, autant en matière de doctrine qu'en matière de jurisprudence.

²¹ *Ibid* aux pp 984-85.

²² *Central Alberta Dairy Pool c Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 RCS 489, 72 DLR (4th) 417 [*Dairy Pool* avec renvoi aux RCS].

²³ *Ibid* aux pp 520-21.

²⁴ Sur la question de l'obligation d'accommodement en matière de handicap, voir Anne-Marie Laflamme, *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais : Bruxelles, Bruylant, 2008; Anne-Marie Laflamme, « Le maintien en emploi du salarié handicapé : effets et limites de l'obligation d'accommodement en droit québécois » (2010) Pistes, vol. 12, no 1, article 1, disponible en ligne: <http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a1.htm> [Laflamme, « Le maintien en emploi du salarié handicapé »]; Anne-Marie Laflamme, « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable : un vecteur d'intégration et de maintien en emploi des salariés handicapés », dans R. Laflamme, coord., *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Actes du 63e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Presses de l'Université

Comment peut-on qualifier l'obligation de l'employeur envers le travailleur ayant un handicap qui, de prime abord, l'empêche d'effectuer l'ensemble de ses tâches ? Les arrêts *O'Malley*²⁵ et *Renaud*²⁶ constituent de beaux exemples.

D'emblée, notons que l'objet même de la prestation de travail d'un travailleur se retrouve dans les conditions essentielles à la formation du contrat de travail. Le *Code civil du Québec*²⁷ énonce, à l'article 2085, les trois conditions essentielles à la formation du contrat de travail :

2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.

Bref, l'employeur doit fournir offrir une tâche de travail à effectuer au travailleur et ce dernier se doit de l'exécuter. Lorsque le travailleur n'est plus capable d'effectuer la prestation de travail en raison d'une incapacité physique ou psychologique, celui-ci est en défaut de respecter les conditions essentielles de son contrat de travail qui, par conséquent et en

Laval, 2008; Anne-Marie Laflamme, « Concilier le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : un exercice nécessaire afin de favoriser la réintégration en emploi », dans J.-P. Brun et P.-S. Fournier, dir., *La santé et la sécurité du travail: problématiques en émergence et stratégies d'intervention*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2008 [Laflamme, « Concilier le droit au retour au travail et l'obligation d'accommodement »]; Laflamme, « L'envahisseur », *supra* note 19.; Dominic Roux et Anne-Marie Laflamme, « Le droit de congédier un employé physiquement ou psychologiquement inapte : revu et corrigé par le droit à l'égalité et le droit au travail » (2007) 48 C de D 189 [Roux et Laflamme]; Anne-Marie Laflamme, « L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi? » (2002) 62 R du B 125 [Laflamme, « Droit à l'emploi »]. Voir aussi Linda Bernier et Jean-François Pednault, *Les droits de la personne et les relations du travail*, feuilles mobiles, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1997 au para 6.175 [Bernier et Pednault]; Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, « L'obligation d'accommodement de l'employeur, un nouveau paradigme » dans *Développement récent en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2000 à la p 219; Diane L. Demers et Karen Messing, « Les tests de sélection : une course à obstacles vers l'égalité économique des femmes » (2001) 14 Recherches féministes 15; Maurice Drapeau, « L'évolution de l'obligation d'accommodement à la lumière de l'arrêt Meiorin » (2001) 61 R du B 299 ; Collen Sheppard, « Of Forest Fires and Systemic Discrimination : A Review of British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. B.C.G.S.E.U. » (2001) 46 RD McGill. 533; Tamar Witelson, « From Here to Equality: Meiorin, TD Bank, and the Problems with Human Rights Law » (1999-2000) 25 Queen's LJ 347.

²⁵ *Supra* note 12.

²⁶ *Supra* note 20.

²⁷ LRQ c C-1991 (ci après « CcQ »).

principe, justifierait son congédiement. Par l'entremise de la *Charte québécoise* et, par le fait même, de l'existence de l'obligation d'accommodement de l'employeur, le travailleur se voit protégé contre cette mesure patronale. Bien évidemment, l'obligation d'accommodement doit être interprétée de manière raisonnable et appliquée par l'employeur avec certaines limites.

Dans le contexte d'un travailleur handicapé, l'obligation d'accommodement de l'employeur s'évalue en fonction de sa capacité réelle de reprendre le travailleur dans un emploi adapté à ses besoins. Évidemment, l'employeur peut refuser d'accommoder un travailleur lorsque ledit accommodement lui crée une contrainte excessive. La Cour suprême, dans l'affaire *McGill*²⁸, a dû se pencher sur cette question épineuse. Dans ce jugement, la Cour suprême conclut que l'obligation d'accommodement n'est pas absolue et illimitée. Lorsque l'employeur est en mesure de justifier que l'accommodement lui créera une contrainte excessive réelle, les tribunaux ne pourront pas ordonner à l'employeur de reprendre le travailleur dans ses fonctions²⁹.

Plus récemment, la Cour suprême a réitéré ce même principe dans l'affaire *Hydro-Québec*³⁰. Dans cette dernière, la plaignante souffrait de nombreux problèmes physiques et psychologiques. Son dossier d'absence indiquait qu'elle avait manqué 960 jours de travail entre le 3 janvier 1994 et 19 juillet 2001. L'employeur avait ajusté, à quelques reprises, ses tâches pour tenir compte des limites de celle-ci. Au moment de son congédiement en 2001, la plaignante ne s'était pas présentée au travail depuis le 8 février. Son médecin lui avait prescrit un arrêt de travail à durée indéterminée et l'expertise du psychiatre de l'employeur

²⁸ *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal*, [2007] 1 RCS 161, 2007 CSC 4 [*McGill* avec renvoi au CSC], ce qui est la suite de l'évolution jurisprudentielle sur la question après l'arrêt *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3, 176 DLR (4th) 1 (CSC) [*Meiorin* avec renvoi aux RCS].

²⁹ *McGill*, *ibid* au para 38 :

L'obligation d'accommodement n'est ni absolue ni illimitée. L'employée doit faire sa part dans la recherche d'un compromis raisonnable. Si l'accommodement prévu par la convention collective en l'espèce lui paraissait insuffisant et qu'elle estimait être en mesure de reprendre le travail dans un délai raisonnable, elle devait fournir à l'arbitre des éléments permettant à celui-ci de conclure en sa faveur.

Cette décision sera analysée plus en profondeur dans la Chapitre 3, voir *Infra* au pp 51 à 53.

³⁰ *Hydro-Québec c Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43 [*Hydro-Québec*].

mentionnait que la plaignante ne serait plus en mesure de fournir « *une prestation de services régulière et continue sans continuer à présenter un problème d'absentéisme comme [...] dans le passé* ». Le syndicat avait déposé un grief contestant le congédiement de la plaignante. Le grief fut rejeté au motif que l'employeur avait prouvé qu'au moment où il a congédié la plaignante, elle ne pouvait pas fournir la prestation de travail soutenue et régulière prévue à son contrat et, qui plus est, les conditions de retour au travail suggérées par le syndicat constituaient des contraintes excessives. Cette décision fut renversée par la Cour d'appel du Québec, mais rétablie par la Cour suprême. Voici ce que la Cour suprême mentionnait sur la notion de contrainte excessive :

[12] [...] Ce qui est véritablement requis ce n'est pas la démonstration de l'impossibilité d'intégrer un employé qui ne respecte pas une norme, mais bien la preuve d'une contrainte excessive qui, elle, peut prendre autant de formes qu'il y a de circonstances. C'est ce qui ressort des commentaires additionnels fournis dans l'arrêt *Meiorin* concernant la contrainte excessive (par. 63) : [...]

[13] Ainsi que l'indiquent ces passages, l'obligation d'accommodement dans un contexte d'emploi implique que l'employeur est tenu de faire preuve de souplesse dans l'application de sa norme si un tel assouplissement permet à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

[14] [...], les mesures d'accommodement ont pour but de permettre à l'employé capable de travailler de le faire. En pratique, ceci signifie que l'employeur doit offrir des mesures d'accommodement qui, tout en n'imposant pas à ce dernier de contrainte excessive, permettront à l'employé concerné de fournir sa prestation de travail. L'obligation d'accommodement a pour objet d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer de contrainte excessive.

[15] L'obligation d'accommodement n'a cependant pas pour objet de dénaturer l'essence du contrat de travail, soit l'obligation de l'employé de fournir, contre rémunération, une prestation de travail. Le fardeau qu'a imposé la Cour d'appel en l'espèce est mal formulé. [...]

[16] Le critère n'est pas l'impossibilité pour un employeur de composer avec les caractéristiques d'un employé. L'employeur n'a pas l'obligation de modifier de façon fondamentale les conditions de travail, mais il a cependant l'obligation d'aménager, si cela ne lui cause pas une contrainte excessive, le poste de travail ou les tâches de l'employé pour lui permettre de fournir sa prestation de travail.³¹

³¹ *Ibid* au para 12-16.

En outre, la Cour suprême rappelle que l'obligation d'accommodement varie considérablement d'un contexte à un autre :

[17] En raison du caractère individualisé de l'obligation d'accommodement et de la diversité des circonstances qui peuvent survenir, toute règle rigide est à éviter. Si une entreprise peut, sans en subir de contrainte excessive, offrir des horaires de travail variables ou assouplir la tâche de l'employé, ou même procéder à autoriser des déplacements de personnel, permettant à l'employé de fournir sa prestation de travail, l'employeur devra alors ainsi accommoder l'employé.

[...]

[19] L'obligation d'accommodement est donc parfaitement conciliable avec les règles générales du droit du travail, tant celle qui impose à l'employeur l'obligation de respecter les droits fondamentaux des employés que celle qui oblige les employés à fournir leur prestation de travail. L'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur cesse là où les obligations fondamentales rattachées à la relation de travail ne peuvent plus être remplies par l'employé dans un avenir prévisible.³²

Par rapport à la question de savoir à quel moment l'employeur doit évaluer la question de l'accommodement, le Cour suprême indique :

Il convient de souligner que la décision de la Cour d'appel a été prononcée avant que notre Cour ne rende l'arrêt *Centre universitaire de santé McGill*. Dans cette affaire, notre Cour a infirmé la décision de la Cour d'appel, qui retenait comme pertinente la date du congédiement. Notre Cour a opté pour une évaluation globale de l'obligation d'accommodement qui tient compte de l'ensemble de la période pendant laquelle l'employée s'était absentée (par. 33) :

La Cour d'appel semble estimer que l'obligation d'accommodement devait être appréciée au moment où l'employée s'était vu en définitive refuser une mesure additionnelle (par. 31). À mon avis, cette approche repose sur une compartimentation des différents problèmes de santé de l'employée. La contrainte excessive résultant de l'absence de l'employée doit s'évaluer globalement à compter du moment où l'employée s'absente et non à l'expiration de la période de trois ans.

³² *Ibid* au para 17, 19.

Bref, par ce jugement, la Cour suprême vient resserrer, d'une certaine façon, les balises juridiques de l'accommodement raisonnable en permettant, d'une part, l'analyse de toute la preuve des mesures antérieures au moment où l'employé se voit refuser toute mesure additionnelle d'accommodement par l'employeur et, d'autre part, en donnant une interprétation large et libérale de la notion de la contrainte excessive³³.

1.2 L'évolution de la compétence de l'arbitre de grief au Québec³⁴

La revue jurisprudentielle faite dans les lignes précédentes nous permet de comprendre les balises juridiques de l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard des travailleurs souffrant d'un handicap physique ou psychologique. Ces notions sont implicitement reconnues dans les conventions collectives³⁵. Par conséquent, au Québec, ce sont les arbitres de grief qui ont compétence pour trancher des griefs lorsque les syndicats contestent les mesures de fin d'emploi au motif que l'employeur ne respecte pas son obligation d'accommodement. À ce stade-ci, il est important de comprendre pourquoi l'arbitre de grief a compétence pour trancher ce genre de litige et les origines de sa compétence.

1.2.1 Les origines législatives de la compétence de l'arbitre de grief

À la suite des pressions du milieu ouvrier, le législateur, au début des 1900, choisit d'intervenir dans le monde des relations de travail, au Québec. La *Loi concernant les conseils de conciliation et d'arbitrage pour régler les différends industriels*³⁶ fut l'une des premières

³³ Pour une étude plus approfondie de l'arrêt Hydro-Québec, voir : Nathalie-Anne Béliveau et Sébastien Lebel, « La conjugaison de l'obligation d'accommodement de l'employeur et de son droit de congédier pour absentéisme : l'arrêt Hydro-Québec, dans SFPBQ, vol 310, *Développements récents en droit du travail* (2009), Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009 p 113.

³⁴ Cette section de l'exposé est tirée d'un article publié par le soussigné en 2009, voir Mancini, *supra* note 7.

³⁵ Voir à ce sujet *Parry Sound*, *infra* note 86.

³⁶ *Loi concernant les conseils de conciliation et d'arbitrage pour régler les différends industriels*, SQ 1901, c 31 (1901-1964) (ci-après « *Loi des différends ouvriers* »). Cette loi fut influencée par trois sources majeures : la *Loi française du 27 décembre 1892*, la loi de la Nouvelle-Zélande de 1894 *An Act to make better Provision for Prevention and Settlement of Trade Disputes* [devenu en 1900

interventions législatives visant à réguler les conflits dans le monde du travail. Pour la première fois, l'autorité législative reconnaissait explicitement l'existence de rapports collectifs dans le domaine des relations de travail³⁷. Avec cette loi, le législateur créait un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage, mis en place pour concilier les positions des parties lors des conflits de négociation. La mise en œuvre des recommandations de ce Conseil était volontaire et n'avait aucune force contraignante. Le but de la loi était d'inciter les parties au conflit à trouver une solution pacifique sans être obligées d'emprunter des voies judiciairisées. La loi ne donnait aucune portée juridique à la convention collective, sauf lorsque les parties décidaient d'adopter les recommandations du Conseil comme une véritable « sentence judiciaire »³⁸.

Malgré cette avancée significative, les conflits de travail, spécialement dans le secteur public, étaient toujours présents au Québec. En 1921, le législateur adoptait la *Loi concernant les différends entre employeur et employés des services publics municipaux*³⁹. Cette loi avait pour objet, notamment, d'obliger les parties au conflit à soumettre leur différend à un Conseil d'arbitrage avant d'exercer une grève ou lock-out⁴⁰. Loin d'être le régime que nous connaissons aujourd'hui, cette loi fut quand même un point marquant vers la création d'un forum propice à l'arbitrage de conflit.

L'*Industrial Conciliation of Arbitration Act.*], et de la sentence arbitrale de l'archevêque de Québec, Mgr Bégin réglant un conflit de travail dans l'industrie de la chaussure ; voir à ce sujet Marie-Louis Beaulieu, *Les conflits de Droit dans les Rapports Collectifs de Travail*, Québec, Les Presses universitaires Laval, 1955 à la p 95 [Beaulieu].

³⁷ Rodrigue Blouin, *La juridiciarisation de l'arbitrage de grief*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1996 à la p 10. Pour voir l'évolution de cette loi dans le temps : Jacques Guibault, « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage » (1951) 11 R du B 221; Jacques Guibault, « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage (2^e partie) » (1951) 11 R du B 277; Jacques Guibault, « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage (3^e partie) » (1951) 11 R du B 329 [Guibault 3^e partie]; Jacques Guibault, « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage (4^e partie) » (1951) 11 R du B 385.

³⁸ *Loi des différends ouvriers*, *supra* note 36 art 23 et 26.

³⁹ *Loi concernant les différends entre employeur et employés des services publics municipaux*, SQ 1921, c 46. (1921-1944).

⁴⁰ Évidemment, il est important de mentionner que cette loi concernait seulement l'arbitrage de différends lors d'un conflit de négociation de la convention collective et non l'arbitrage de grief, qui concernait les conflits d'interprétation et d'application de la convention collective.

Malheureusement, l'entité « syndicat » n'avait pas encore de reconnaissance légale devant les tribunaux, car la loi ne donnait aucun pouvoir à ces groupes d'estimer en justice. Par le biais de la *Loi sur les syndicats professionnels*⁴¹, en 1924, le législateur donnait une personnalité juridique, tant aux associations syndicales que patronales. De plus, cette loi consacrait, pour la première fois, l'existence légale de la convention collective. Au début, les tribunaux ne reconnaissaient pas le pouvoir des syndicats de représenter leurs membres en justice, car la loi ne prévoyait pas de subrogation légale⁴². En 1930, la loi fut amendée pour combler des lacunes⁴³.

Quelques années plus tard, une autre étape législative fort importante se réalisait au Québec. En 1934, le législateur adoptait la *Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*⁴⁴. Cette loi assurait aux travailleurs – du secteur privé – des conditions de travail décentes en plaçant les entreprises sur un plan concurrentiel⁴⁵. La loi n'instaurait aucun régime de négociation collective. Elle avait pour objectif de rendre obligatoire, par extension juridique, certaines clauses de la convention des parties⁴⁶. Plusieurs conflits de travail persistaient toujours (plus particulièrement dans le secteur public). En 1939, la *Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employeurs*⁴⁷ fut adoptée à l'Assemblée Nationale. Dans l'optique d'implanter une paix industrielle dans tous les secteurs d'intérêt public, le législateur, par le biais de cette loi, interdisait la grève dans toutes les institutions d'établissement de santé et de services sociaux en instaurant obligatoirement l'arbitrage de différends.

⁴¹ *Loi sur les syndicats professionnels*, SQ 1924, c 112. Pour en savoir plus sur cette loi et son évolution : Denis Dion, « Loi des syndicats professionnels de Québec » (1950) 10 R du B 145 [Dion] ; Beaulieu, *supra* note 36.

⁴² Dion, *ibid* aux pp 157-158.

⁴³ *Loi modifiant la Loi des syndicats professionnels*, SQ 1930-31, c 98, art 4. Pour en savoir plus sur cette loi et sa portée : Dion, *ibid*.

⁴⁴ *Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, SQ 1934 c 56. Une des spécificités de cette loi était d'instaurer un comité conjoint chargé de surveiller et d'assurer l'application du décret (article 7); Michel Coutu, Laurence Léa Fontaine, Georges Marceau et Urwana Coiquaud, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2^{ème} éd., vol. 1, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013 [Coutu et al.].

⁴⁵ Blouin, *supra* note 37 à la p 16.

⁴⁶ *Ibid* à la p 17.

⁴⁷ *Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employeurs*, SQ 1939, c 60 (1939-1944).

Suite à la Deuxième guerre mondiale où toute grève fut interdite alors que le législateur est toujours à la recherche d'un modèle adapté à la gestion des conflits en droit du travail, celui-ci adopte une nouvelle approche. Après plusieurs enquêtes menées au sein de groupes spécialisés, et suivant la recommandation de certains acteurs dans le domaine⁴⁸, le législateur adoptait en 1944 la *Loi concernant les relations employeurs et employés et salariés*⁴⁹. Cette loi, innovatrice dans le monde du travail, venait mettre en place un système de gestion de conflits de travail très spécialisé.

Pour la première fois, la loi reconnaissait, de façon explicite, la notion de négociation collective et son importance en milieu syndical. De plus, elle faisait une distinction importante entre la notion de « grief » et de « différend ». Le législateur interdisait la grève et le lock-out tant et aussi longtemps qu'un syndicat n'avait pas été reconnu comme représentant officiel du groupe de travailleurs. De plus, ces moyens de pressions étaient défendus pendant la vie de la convention collective; tout grief devait être soumis à l'arbitrage⁵⁰. Selon Blouin : « Le nouveau régime impose donc clairement l'arbitrage de grief comme condition préalable à l'exercice des moyens de pression économique durant la vie d'une convention collective et non pas comme un substitut à ceux-ci. »⁵¹. Or, cette loi n'interdisait pas de façon explicite les moyens de pression économique pendant la durée de la convention collective. Elle venait seulement retarder le processus par voie d'arbitrage. Il a fallu attendre jusqu'en 1961 pour que le législateur amende la loi⁵² et interdise complètement la grève et le lock-out pendant la durée de la convention. À partir de ce moment, seul l'arbitrage de grief pouvait être utilisé comme méthode de résolution des conflits portant sur l'interprétation et sur l'application de la convention collective.

⁴⁸ Deux commissions furent mandatées pour faire des recommandations sur les relations patronales-syndicales, sur le sujet voir : Guilbault 3^e partie, *supra* note 37 à la p 336-345; Carol Jobin, *Trois démarches d'implantation législatives d'organismes d'administration des rapports collectifs de travail au Canada (1900-1944)*, Montréal, Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal, 1986 à la p 77.

⁴⁹ *Loi concernant les relations entre employeurs et employés et salariés*, SQ 1944, c 30 (ci-après « *Loi sur les relations ouvrières* »).

⁵⁰ Blouin, *supra* note 37 à la p 22.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, SQ 1961, c 73.

Le point culminant de l'évolution législative en milieu syndical arriva en 1964. Le législateur adoptait le *Code du travail* du Québec⁵³. Suite à son adoption, le monde syndical québécois était entièrement régi par un seul et unique Code (à l'exception des milieux régis par la *Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*, le milieu du secteur public et autres milieux régis par des lois plus ou moins similaire comme la fonction publique québécoise). Bien évidemment, le processus établi par cette loi pour l'arbitrage de grief était de droit nouveau. En fait, il s'agissait réellement d'un processus *déjudiciarisé*. Les arbitres n'étaient pas régis pas les mêmes modes de nomination que les juges des cours provinciales. De plus, la gestion de l'arbitrage était entièrement laissée à la bonne volonté des parties. En fait, cette modification législative se basait sur cinq postulats : (1) La solution la plus susceptible de disposer adéquatement d'un grief est encore celle convenue par les parties; (2) Le milieu d'intervention le plus approprié pour trancher un grief demeure celui du travail; (3) L'objet soumis à la décision de tiers intervenant doit demeurer spécifique; (4) Le processus d'intervention doit être adapté aux caractéristiques des milieux de travail; (5) La décision de l'intervenant doit refléter les préoccupations du milieu⁵⁴. Les propos du professeur Blouin résument bien l'évolution qui a mené à la création de notre régime d'arbitrage contemporain :

Au bilan législatif, c'est donc l'effet combiné des interventions de 1961 et 1964 qui permet l'implantation de l'arbitrage de griefs dans ses formes contemporaines. Mais le régime n'est pas le fruit d'une génération spontanée. Il est le résultat d'une évolution législative dont l'objectif premier fut d'en arriver à mieux encadrer légalement l'exercice du droit de grève et à considérer la convention collective comme un traité de paix de nature juridique originale et à durée déterminée. En effet, dans la mesure où l'on vint à parler de droit de grève, à l'encadrer et même à l'interdire, il devint nécessaire de prévoir un mode de réglementation des conflits de droit générés par les dispositions de la convention collective. Les opinions exprimées par les acteurs au système des relations industrielles tout au long de l'évolution qui a présidé à l'implantation du régime nous permettent de dégager un certain nombre de préoccupations et d'objectifs poursuivis par le législateur⁵⁵.

Malgré la mise en place de ce nouveau régime de régulation, plusieurs problèmes persistaient. Le plus marquant résidait dans le fait que les sentences arbitrales faisaient l'objet

⁵³ *Code du travail*, LRQ c C-27. Cette loi abrogeait la *Loi des différends ouvriers*, *supra* note 36.

⁵⁴ Blouin, *supra* note 37 à la p 35.

⁵⁵ *Ibid.*

de contestation devant les tribunaux supérieurs qui décidaient fréquemment que les arbitres n'avaient pas compétence pour trancher les litiges en question. Dans les années 1970, le gouvernement est intervenu. Il fallait agir de manière rapide pour contrer les effets néfastes du contrôle judiciaire.

Le *Code du travail* que nous connaissons aujourd'hui diffère de celui adopté en 1964. Plus particulièrement, les dispositions législatives en matière d'arbitrage de grief ne concordaient pas avec les attentes du milieu qui souhaitaient un régime complet en lui-même. Vu l'échec des employeurs et des syndicats de bien encadrer la procédure arbitrale dans la convention collective, le législateur n'eut pas d'autre choix que d'intervenir par voie législative⁵⁶. En 1977, le législateur modifiait le *Code du travail* pour fixer le cadre du régime et les pouvoirs de l'arbitre de grief⁵⁷. Par ces modifications, l'arbitrage de grief devenait encadré de façon plus strict⁵⁸ : le législateur imposait un cadre juridique complet et mieux structuré. De plus, les arbitres avaient dorénavant la possibilité d'interpréter les conventions collectives à la lumière des lois et des règlements pour statuer sur le litige⁵⁹. La centralité de la mission arbitrale n'en était que renforcée.

Maintenant que le portrait historique est dressé, nous pouvons nous attarder au deuxième volet de notre sujet, soit la notion de la compétence exclusive de l'arbitre de grief et l'analyse de son évolution dans le temps à travers la jurisprudence. Plus spécifiquement, nous verrons que la possibilité pour l'arbitre de grief d'interpréter et d'appliquer une loi d'ordre public pour trancher un grief est pertinente pour cerner le débat portant sur le forum approprié pour déterminer le droit au retour au travail du travailleur handicapé en raison d'une lésion professionnelle.

⁵⁶ Blouin *supra* note 37 à la p 41.

⁵⁷ *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main d'œuvre*, LQ 1977, c 41 (ci-après « *Loi de 1977* »).

⁵⁸ Blouin *supra* note 37 à la p 40.

⁵⁹ *Loi de 1977*, *supra* note 57 art 48.

1.2.2 Un régime balisé par la jurisprudence

Une des dispositions importantes de la réforme de 1977 du *Code du travail* modifiait l'article 88 du *Code du travail* (aujourd'hui, article 100.12). Dès lors, le *Code du travail* prévoyait que « Le Tribunal d'arbitrage peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider du grief. »⁶⁰. Le législateur donna un pouvoir élargi à l'arbitre de grief. À compter de ce moment, il lui était possible d'aller au-delà de la convention collective pour décider du grief lorsque l'interprétation d'une loi était nécessaire à cette fin. En revanche, à la lecture de cette nouvelle disposition du *Code du travail*, les juristes se questionnaient sur les effets d'une telle disposition dans un milieu qui se veut *déjudiciarisé*. De plus, la question se posait de savoir jusqu'où allaient réellement les pouvoirs des arbitres et quel était leur champ de compétence exclusive dans lequel ils pouvaient rendre des décisions sans craindre une intervention de la Cour supérieure en matière de révision judiciaire ? Depuis, la Cour suprême s'est penchée sur cette question litigieuse à maintes reprises.

Dès 1975⁶¹, la Cour suprême, dans l'affaire *McLeod c Egan*⁶², se pencha sur une question de compétence de l'arbitre de grief. La Cour devait décider si la question des normes minimales d'emploi de la province de l'Ontario était sujette à interprétation et application par l'arbitre de grief.

La Cour suprême a décidé que l'arbitre de grief n'était pas restreint, lors de son analyse juridique, aux seules dispositions de la convention collective. Il pouvait, *a priori*, se servir des dispositions législatives pertinentes à la question en litige pour décider du sort du litige. Par cette décision, la Cour suprême affirme qu'une convention collective ne peut faire abstraction de la loi; l'arbitre doit tenir compte de la loi pour donner un sens au texte de la convention collective⁶³.

⁶⁰ *Loi de 1977, supra note 57 art 48.*

⁶¹ Trois ans avant la modification législative au Québec : Voir la *Loi de 1977, supra note 57.*

⁶² [1975] 1 RCS 517 1974 CanLII 12 (CSC) [*McLeod* avec renvois au RCS].

⁶³ Cette interprétation faite par la Cour suprême du Canada a été insérée dans la modification législative du *Code du travail* en 1977 : voir *Loi de 1977, supra note 57.*

Quelques années plus tard, en 1986 dans la décision *St-Anne Nackawic*⁶⁴, la Cour suprême était appelée à s'interroger, non pas sur l'étendue des pouvoirs de l'arbitre de grief mais plutôt, sur son champ de compétence⁶⁵. Les faits du litige étaient relativement simples. Les ouvriers de la compagnie régis par une unité d'accréditation dont la convention collective était toujours en vigueur, ont déclaré une grève par solidarité avec les employés de bureau – une autre unité d'accréditation de la même compagnie – qui, eux, étaient en grève légale. L'employeur s'est adressé au tribunal de droit commun pour obtenir une injonction interlocutoire visant à faire cesser les moyens de pression illégaux exercés par les ouvriers de l'unité d'accréditation qui n'était pas en grève. De plus, il demandait au tribunal de lui octroyer des dommages-intérêts pour le préjudice subi. En première instance, le juge accueillait la demande d'injonction de l'employeur mais rejetait la demande pour dommages-intérêts en se basant sur les dispositions législatives pertinentes⁶⁶. La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick en venait à la même conclusion⁶⁷.

En Cour suprême, la question à laquelle les juges devaient répondre était de savoir quelle était la compétence du tribunal en matière d'octroi de dommages-intérêts. La Cour vint à la

⁶⁴ *St-Anne Nackawic Pulp & Paper c SCTP*, [1986] 1 RCS 704, DTE 86T-457 (CSC) [*St-Anne Nackawic* avec renvois aux RCS].

⁶⁵ *Ibid.* Les faits du litige sont relatés au paragraphe 3 du jugement.

⁶⁶ *Loi sur les relations industrielles*, LRN-B, (1973) chap I-4, art 55. (De plus, dans le jugement de la Cour Suprême du Canada, ils résument les propos du juge de première instance en disant que : « *La question préliminaire qu'a soulevée le juge de première instance avant l'instruction, est simplement de savoir si, compte tenu de la disposition générale prévoyant le recours à l'arbitrage dans tous les cas de différends entre les parties à une convention collective, le tribunal est compétent pour entendre une demande qui porte sur cette convention collective. Le juge de première instance a répondu à cette question par la négative [...] »*) : *Ibid* au para 5.

⁶⁷ Les propos du juge LaForest en Cour d'appel se retrouve dans le jugement de la Cour Suprême: Voir *Ibid* au para 6 :

Le juge La Forest a examiné plusieurs autres fondements pour l'action de l'appelante. Il a conclu que dans la mesure où la réclamation en dommages-intérêts était fondée sur la violation d'une convention collective, aucune action en dommages-intérêts en *common law* n'était possible. Deuxièmement, il a examiné la possibilité d'invoquer une cause d'action fondée sur les dispositions de la *Loi sur les relations industrielles*. Il a conclu que la Loi n'accorde pas aux tribunaux compétence pour traiter du règlement de différends qui découlent des conventions collectives. En outre, la violation du par. 91(1) de la Loi ne peut pas servir de fondement à une action. La mesure législative prévoit des sanctions adéquates, civiles (par l'arbitrage) et pénale (voir le par. 109(4)) pour la violation des obligations qui découlent de la Loi. Compte tenu des circonstances, on ne pouvait présumer que la législature voulait que les parties à une convention collective aient en plus un recours devant les tribunaux civils. Finalement, le juge La Forest a rejeté l'argument selon lequel on pouvait demander des dommages-intérêts dans cette affaire en invoquant le délit de coalition. [nos soulignés].

conclusion que ce type de réparation découlait, non pas de la *common law* (injonction), mais du non-respect de la convention collective, et donc, n'était pas de la compétence des tribunaux de droit commun⁶⁸. Les propos du juge Estey expliquent bien cette approche :

On ne peut pas non plus raisonnablement considérer que l'art. 91 de la *Loi sur les relations industrielles* établit une cause d'action en dommages-intérêts en droit civil. Il s'agit simplement d'un élément d'une série de dispositions restrictives qui ont été incorporées par la législature dans une structure complexe à l'intérieur de laquelle les relations de travail dans la province doivent se dérouler. Il est contraire à l'objet et à la philosophie d'un tel texte législatif de l'encombrer d'actions connexes en dommages-intérêts devant les tribunaux contre des personnes qui deviennent parties à ces relations. Les dommages-intérêts, lorsqu'ils constituent le juste dédommagement pour un acte accompli en violation de la loi et de la convention collective, peuvent à bon droit être obtenus au cours d'un arbitrage fondé directement sur les termes de la convention collective, et non au cours d'une action devant les tribunaux fondée sur les termes de la loi.⁶⁹ [nos soulignés]

Cette décision – comme nous pouvons le constater – est une étape marquante dans la théorie de l'exclusivité arbitrale. En plus de devoir, depuis l'arrêt *McLoed*, prendre en compte la loi applicable pour décider du grief, l'arbitre peut aussi maintenant imposer des dommages ou une réparation pour le non-respect de la convention collective, même si cela n'est pas spécifiquement prévue à la convention. Autrement dit, l'arrêt *St-Anne Nackawic* est venu reconnaître qu'un arbitre peut imposer une réparation de nature civile dès lors que le fondement du litige est la convention collective.

En 1990, la notion de la compétence exclusive de l'arbitre fut encore portée devant la Cour suprême dans l'arrêt *Douglas College*⁷⁰. Dans cette affaire, il s'agissait de déterminer si une disposition d'une convention collective, obligeant des employés à prendre leur retraite à 65 ans, violait le par. 15(1) de la *Charte canadienne* parce qu'elle privait ceux-ci du droit à l'égalité sans discrimination fondée sur l'âge⁷¹. En vertu des dispositions législatives pertinentes dans ce litige, l'arbitre de grief tirait ses pouvoirs, non seulement de la convention collective, mais aussi

⁶⁸ *St-Anne Nackawic*, *supra* note 64 au para 30.

⁶⁹ *Ibid* au para 32.

⁷⁰ *Douglas College*, *supra* note 5; *Cuddy Chicks*, *supra* note 5; *Tétreault/Gadoury*, *supra* note 5; Côté, *supra* note 5.

⁷¹ *Ibid* à la p 578.

de l'article 98 du *Labour Code*⁷², soit l'équivalent de l'actuel article 100.12 g) du *Code du travail* du Québec. Selon la Cour :

Il est clair que le grief de l'association n'est pas fondé uniquement sur les clauses de la convention collective, mais s'appuie aussi sur l'application du par. 15(1) de la *Charte*. À mon avis, l'al. 98g) permet à l'arbitre d'appliquer la *Charte*. Le terme "loi", à l'al. 98g), doit inclure la *Charte*. Il est vrai qu'une réserve apportée à l'al. 98g) fait que la loi en question doit viser à régir les relations de travail et que ce n'est pas là le seul but de la *Charte*. Cependant, il est certain que ces relations sont de celles que vise le par. 15(1)⁷³.

Ainsi, la Cour conclut que l'arbitre avait compétence pour disposer du litige car « [il a] le pouvoir d'accorder les réparations convenables dans des cas comme l'espèce. »⁷⁴. Dorénavant, l'arbitre de grief était doté des pouvoirs nécessaires pour disposer d'un litige résultant de la convention collective en appliquant les Chartes. Par contre, il restait à savoir s'il détenait une compétence exclusive dans ces types de litiges.

En 1995, la Cour suprême, dans l'arrêt *Weber*⁷⁵, se penchait de nouveau sur une question de compétence de l'arbitre de grief. M. Weber, travaillant pour l'entreprise Ontario Hydro, était obligé de prendre un long congé dû à des maux de dos. L'entreprise, qui doutait de la véracité des déclarations de M. Weber, avait embauché des détectives privés pour faire enquête. Se fondant sur l'information obtenue des détectives, Ontario Hydro a suspendu les versements d'indemnités dues pour le congé, car elle le soupçonnait de fraude. M. Weber déposa un grief, demandant à la compagnie de cesser ce type d'activité et aussi, de lui verser des dommages-intérêts pour « l'angoisse et les souffrances morales causées par la surveillance »⁷⁶. L'affaire fut réglée par une entente interne. Toutefois, entre le dépôt du grief et l'entente survenue entre les deux parties, M. Weber avait intenté, devant le Tribunal de droit commun, un recours en responsabilité délictuelle et un recours basé sur la violation des droits garantis par la *Charte canadienne*.

⁷² *Labour Code*, RSBC 1979 ch 212.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid* à la p 598.

⁷⁵ *Weber c Ontario Hydro*, [1995] 2 RCS 929, DTE 95T-851 (CSC) [*Weber* avec renvois aux RCS]. Les faits du litige sont relatés par la juge McLachlin aux paragraphes 33 à 35 du jugement.

⁷⁶ *Ibid* au para 34.

Devant la Cour suprême, l'élément central de ce litige était fondé sur la question de savoir si le tribunal de droit commun pouvait entendre un litige en responsabilité délictuelle, lorsque l'objet du litige trouve sa source dans la convention collective. Une analyse exhaustive a été faite par la Cour suprême concernant les différents types de compétence. Trois types furent possibles : celui de la concomitance, celui du chevauchement et celui de l'exclusivité. La juge McLachlin écartait la concomitance⁷⁷ et le chevauchement⁷⁸, pour finalement retenir le principe de la compétence exclusive de l'arbitre de grief.

⁷⁷ *Ibid* au para 43, 45-46 :

[43] Dans *St. Anne Nackawic*, la Cour d'appel et la Cour suprême du Canada ont toutes deux insisté pour que l'analyse de la question de savoir si une affaire relève de la clause d'arbitrage exclusif s'effectue non pas sur le fondement des questions juridiques qui peuvent être soulevées, mais sur le fondement des faits entourant le litige qui oppose les parties. Il ne s'agit pas de savoir si l'action, définie en termes juridiques, est indépendante de la convention collective, mais plutôt si le litige « résulte [de la] convention collective ». Si, peu importe ce dont il peut être qualifié sur le plan juridique, le litige résulte de la convention collective, seul le tribunal du travail peut l'entendre, à l'exclusion des cours de justice. [...] [45] Cela m'amène à la deuxième raison pour laquelle on ne peut faire droit à l'argument relatif à la concomitance: le libellé de la loi. Le paragraphe 45(1) de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, à l'instar de la disposition en cause dans *St. Anne Nackawic*, fait mention de « tous les différends entre les parties que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue inexécution de la convention collective » (je souligne). La loi ontarienne fait donc de l'arbitrage le seul recours possible à l'égard de ces différends. Le mot « différends » indique le litige qui oppose les parties, mais pas les actions en justice qu'une partie peut avoir le droit d'intenter contre l'autre. Cette disposition vise -- et donc exclut de la portée des tribunaux -- toutes les procédures qui découlent du différend opposant les parties, quel que soit l'angle sous lequel ces procédures sont abordées. Le litige qui relève des dispositions de la Loi ferme la porte à toute procédure concomitante. [...] [46] Enfin, le modèle des actions concomitantes a l'inconvénient de miner l'objectif du régime d'arbitrage exclusif qui est au cœur de toutes les lois canadiennes sur les relations du travail. Les litiges doivent être réglés rapidement et économiquement, avec un minimum de perturbations pour les parties et pour l'économie. Ainsi que notre Cour l'a indiqué dans *St. Anne Nackawic*, permettre les actions en justice concomitantes chaque fois que l'on peut dire que la cause d'action est indépendante de la convention collective a pour effet d'attaquer cet objectif. Plus récemment, notre Cour a confirmé de nouveau, dans *Gendron c. Syndicat des approvisionnements et services de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, section locale 50057*, [1990] 1 R.C.S. 1298, à la p. 1326, le juge L'Heureux-Dubé, les considérations de principe qui ont fondé la décision dans *St. Anne Nackawic*.

⁷⁸ *Ibid* au para 47 et 49 :

[47] On peut recourir à la métaphore des sphères qui se chevauchent pour décrire un autre modèle. Selon cette démarche, même si les faits du litige découlent de la convention collective, une action peut être intentée devant les tribunaux si elle soulève des questions qui débordent l'objet traditionnel du droit du travail. Suivant ce raisonnement, l'appelant fait valoir que les allégations d'intrusion, de nuisance, de dol et d'entrave et atteinte déraisonnables à la vie privée, formulées dans son action, dépassent les paramètres de la convention collective et que, partant, il devrait être autorisé à poursuivre l'action en justice. [...] [49] S'il est plus séduisant que le modèle de la concomitance parfaite, le modèle du chevauchement des sphères présente lui aussi des difficultés. Dans la mesure où il est fondé sur la qualification d'une cause d'action qui excède la compétence ou l'expertise de

En fin de compte, la Cour suprême affirmait que l'arbitre avait une compétence exclusive pour disposer du litige, car, selon elle, il avait le pouvoir d'interpréter les *Chartes* et aussi, il était un tribunal compétent en vertu de l'article 24 (1) de la *Charte canadienne* pour octroyer les remèdes nécessaires⁷⁹. Évidemment, en l'espèce, la compétence de l'arbitre de grief était confrontée à celle des tribunaux de droit commun. La question que nous nous posons maintenant est de savoir qu'en est-il de la compétence de l'arbitre face à un autre tribunal spécialisé ?

En 2000, la Cour suprême, dans l'arrêt *Régina Police*⁸⁰, devait décider si l'arbitre de grief avait compétence pour entendre un grief d'un membre du corps de police de Regina qui avait démissionné afin d'éviter de faire l'objet d'une mesure disciplinaire⁸¹.

l'arbitre, il transgresse la prescription faite dans la Loi et dans l'arrêt *St. Anne Nackawic* selon laquelle il faut s'attacher non pas à la qualité juridique du tort, mais aux faits qui donnent naissance au litige. Il permettrait également aux plaideurs innovateurs de se soustraire à l'interdiction législative touchant les actions en justice parallèles en invoquant des causes d'action nouvelles et ingénieuses, comme l'a remarqué le juge La Forest dans la décision de la Cour d'appel dans *St. Anne Nackawic*, aux pp. 694 et 695. Les objectifs législatifs qui sous-tendent de telles dispositions et l'intention des parties à la convention s'en trouveraient minés. Cette thèse, tout comme le modèle de la concomitance, échoue au test de la loi, de la jurisprudence et de la pratique.

⁷⁹ *Ibid* au para 67 :

Je suis d'avis que les clauses d'arbitrage obligatoire comme le par. 45(1) de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario confèrent en général une compétence exclusive aux tribunaux du travail pour entendre tous les litiges qui résultent de la convention collective. Dans chaque cas, il s'agit de déterminer si le litige, considéré dans son essence, résulte de la convention collective. Cela vaut pour les réparations fondées sur la *Charte*, pour autant que la loi habilite l'arbitre à entendre le litige et à accorder les réparations demandées. La compétence exclusive de l'arbitre est assujettie au pouvoir discrétionnaire résiduel des tribunaux de compétence inhérente d'accorder des réparations que le tribunal de création législative ne peut accorder. À partir de ces considérations générales, j'examinerai maintenant les faits de la présente affaire.

⁸⁰ *Regina Police Ass. Inc. c Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 RCS 360 [*Regina Police*].

⁸¹ *Ibid* au para 1. Les faits de ce litige sont fort simples. Un policier a démissionné de son poste plutôt que de faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Il a par la suite retiré sa démission, mais le chef de police a refusé d'accepter le retrait. Le syndicat du policier a déposé un grief en vertu de la convention collective et a, par la suite, sollicité un arbitrage. L'arbitre de griefs a conclu qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur le litige puisque les questions de discipline et de renvoi de policiers étaient régies par *The Police Act*, SS 1990-91 ch P-15.01 et son règlement d'application et relevaient de la compétence des instances décisionnelles créées sous le régime de ces textes législatifs. La Cour du Banc de la Reine a rejeté la demande du syndicat en annulation de cette décision, mais la Cour d'appel de la Saskatchewan a infirmé, à la majorité, cette décision.

D'un côté, l'arbitre constituait le « tribunal compétent » pour disposer d'un grief en vertu de la convention collective et de la *Trade Union Act*⁸² et, de l'autre côté, le *Board of Commissioners*⁸³ pouvait disposer des litiges en matière disciplinaire. La Cour, faisant l'analyse proposée dans l'arrêt *Weber*, en arrivait à la conclusion qu'en vertu du contexte factuel, l'essence du litige provenait des pouvoirs octroyés au *Board of Commissioners*, et donc, sortait de la compétence exclusive de l'arbitre de grief. Une telle décision respectait le principe de l'exclusivité de l'arbitre de grief, car le litige en question, par son essence, ne relevait pas de la compétence de l'arbitre, mais plutôt de la compétence du *Board of Commissioners*⁸⁴. Les propos du juge Bastarache dans cette affaire s'inspiraient grandement des principes énoncés par la juge McLachlin dans *Weber*. Selon le juge Bastarache, la notion d'exclusivité arbitrale n'est pas absolue. La simple relation d'emploi entre deux parties ne fait pas en sorte de donner automatiquement compétence à l'arbitre de grief. Par conséquent, « seuls les litiges qui résultent expressément ou implicitement de la convention collective échappent aux tribunaux »⁸⁵.

En 2003, dans l'arrêt *Parry Sound*⁸⁶, la Cour suprême devait décider si l'arbitre de grief pouvait statuer sur des dispositions législatives concernant les normes minimales en emploi⁸⁷ et sur des dispositions prévues au *Code des droits de la personne*⁸⁸ de l'Ontario. Les faits du

⁸² RSS 1978, ch T-17.

⁸³ *The Police Act*, SS 1990-91, ch P-15.01.

⁸⁴ *Regina Police*, supra note 80 aux para 39 et 40 :

[39] En résumé, le raisonnement qui sous-tend l'arrêt *Weber*, précité, est que les questions de compétence doivent être tranchées d'une manière qui soit conforme au régime législatif régissant les parties. Cette logique s'applique, qu'il s'agisse de choisir entre un tribunal et une instance décisionnelle créée par la loi où entre deux organismes créés par la loi. La question clé dans chaque cas est de savoir si l'essence du litige, dans son contexte factuel, est expressément ou implicitement visée par un régime législatif. Pour statuer sur cette question, il convient de donner à la loi une interprétation libérale de façon à ce que l'attribution de compétence à une instance que n'avait pas envisagée le législateur ne porte pas atteinte au régime. [40] La seule question en litige dans le présent pourvoi est de savoir si l'arbitre avait la compétence pour entendre et juger le litige opposant le sergent Shotton et l'Employeur. À mon avis, l'arbitre a eu raison de décider qu'elle n'avait pas compétence pour entendre le présent litige. Les juges majoritaires de la Cour d'appel ont commis une erreur en infirmant cette décision.

⁸⁵ *Ibid* au para 24.

⁸⁶ *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c SEEFPO, section locale 324*, 2003 CSC 42, [2003] 2 RCS 157 [*Parry Sound* avec renvois aux RCS].

⁸⁷ *Loi sur les normes d'emploi*, LRO 1990, ch E.14.

⁸⁸ LRO 1990, ch H.19.

litige étaient les suivants : Joanne O'Brien travaillait pour le Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound. La convention collective prévoyait que l'employeur avait la pleine gestion de l'embauche, de l'affectation de poste, de la mise à la retraite, les mises à pied, etc.⁸⁹. Ladite convention ne prévoyait aucune limitation au pouvoir de l'employeur lors de la terminaison d'emploi d'un employé à l'essai, car celui-ci n'avait pas droit au recours à l'arbitrage. Avant la fin de sa période d'essai, Mme O'Brien a pris un congé de maternité et juste avant son retour au travail, elle fut congédiée. Elle déposa un grief prétendant qu'elle était victime d'un congédiement discriminatoire. Devant le Conseil d'arbitrage, l'employeur invoquait l'absence de compétence de l'arbitre dans la mesure où un travailleur à l'essai n'avait pas droit au recours à l'arbitrage pour son congédiement. Le Conseil d'arbitrage donna raison à l'employeur. En revanche, le Conseil rajoutait qu'en vertu des dispositions législatives pertinentes (l'article 48 (12) j) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*⁹⁰), le Conseil d'arbitrage était obligé d'interpréter le *Code des droits de la personne*⁹¹ de l'Ontario pour trancher le grief. Ce faisant, le Conseil concluait « qu'il [avait] le pouvoir et la responsabilité d'entendre et de trancher la question précise de savoir si la discrimination a constitué un facteur dans le congédiement de Mme O'Brien »⁹².

La Cour suprême a décidé, à la majorité, que le *Code des droits de la personne* de l'Ontario faisait implicitement partie de la convention collective et que l'arbitre de grief avait pleinement compétence. Les parties à une convention ont la pleine liberté de stipuler toutes les clauses qu'elles jugent nécessaires pour le bon fonctionnement de la gestion des ressources humaines de l'entreprise. Par contre, tel que mentionné dans l'arrêt *McLeod*, les stipulations agréées par les parties ne peuvent aller à l'encontre des dispositions législatives d'ordre public, telles que, par exemple, les droits de la personne et les normes minimales en emploi. Selon la Cour :

[...] certains droits et obligations existent indépendamment des intentions subjectives des parties. Il s'agit notamment du droit de l'employé à un traitement égal, sans

⁸⁹ Article 5.01. de la convention collective entre le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario et le Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound.

⁹⁰ LO 1995, ch 1 ann A.

⁹¹ Voir *Code des droits de la personne*, *supra* note 88.

⁹² *Parry Sound*, *supra* note 86 au para 7.

discrimination, et de l'obligation correspondante de l'employeur de ne pas congédier un employé pour des motifs discriminatoires. Toute conclusion contraire affaiblirait la protection des droits de la personne en milieu de travail syndiqué en permettant aux employeurs et aux syndicats de traiter cette protection comme si elle était optionnelle, ce qui ne laisserait comme seul recours qu'une action en matière de droits de la personne.⁹³

La Cour déclarait que le Conseil pouvait se saisir du grief et que les dispositions législatives, tant celles présentes dans le *Code des droits de la personne*⁹⁴ que celles présentes dans la *Loi sur les normes d'emploi*⁹⁵ étaient sujettes à application par le Conseil d'arbitrage aux fins de disposer du grief⁹⁶.

L'exclusivité arbitrale fut de nouveau remise en question devant la Cour suprême en 2004 dans l'affaire *Morin*⁹⁷. En l'espèce, la Cour suprême a balisé la compétence exclusive de l'arbitre de grief en mentionnant que, dans certains cas précis, celle-ci peut être partagée avec un autre tribunal spécialisé. Selon elle, devant un litige qui portait sur la discrimination découlant de l'entente intervenue entre les syndicats des enseignements et le gouvernement du Québec prévoyant la non-reconnaissance de l'expérience des enseignants acquise au cours de l'année 1996-1997 aux fins du classement dans l'échelle de traitement, – ce qui, selon la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, créait un effet discriminatoire pour tous les jeunes enseignants du système – le Tribunal des droits de la personne avait pleinement compétence pour trancher le litige et était le tribunal le plus

⁹³ *Ibid* au para 36.

⁹⁴ *Code des droits de la personne*, *supra* note 88.

⁹⁵ *Loi sur les normes d'emploi*, *supra* note 87.

⁹⁶ *Parry Sound*, *supra* note 86 au para 71 :

Ainsi, s'il avait été manifestement déraisonnable pour le Conseil de conclure que le grief est arbitral parce qu'il est habilité à appliquer le par. 5(1) du *Code des droits de la personne* comme s'il faisait partie de la convention collective, je ne crois pas qu'il aurait été incorrect pour la Cour d'appel de conclure que le grief était arbitral parce que le manquement allégué constituait une violation de l'art. 44 de la *LNE*. Conclure que l'allégation de M^{me} O'Brien que la décision de la congédier était « arbitraire, discriminatoire, injuste et entachée de mauvaise foi » est suffisamment générale pour comprendre l'allégation qu'elle a été congédiée parce qu'elle a pris un congé de maternité permet d'assurer que le « grief véritable » soit tranché et que la question à l'origine du grief soit adéquatement réglée.

⁹⁷ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Québec (Procureur général)*, 2004 CSC 39, [2004] 2 R.C.S. 185 [*Morin* avec renvois aux RCS].

approprié pour le régler⁹⁸. Nous pouvons conclure que, par cette décision, la Cour suprême voulait freiner – d’une certaine façon – l’élargissement de la compétence exclusive de l’arbitre de grief.

En revanche, plus récemment dans l’affaire *SFPQ*⁹⁹, la Cour suprême mentionnait – avec beaucoup d’éloquence – l’extension de la compétence arbitrale tout en ayant à l’esprit la volonté du législateur et la hiérarchisation des sources du droit du travail. Dans cette affaire, le juge Lebel vient préciser qu’une convention collective ne peut aller à l’encontre des dispositions d’ordre public permettant à un travailleur de bénéficier d’un droit découlant de la loi, en l’espèce les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*¹⁰⁰ protégeant les travailleurs contre un congédiement subi sans cause juste et suffisante¹⁰¹. Par contre, un recours prévu dans une loi d’ordre public n’est pas automatiquement inclus dans une convention collective, si ce recours n’est pas compatible avec le régime collectif du travail. *Grosso modo*, la Cour suprême réitérait l’importance du pouvoir arbitral dans les relations collectives de travail en précisant l’étendue de la compétence de l’arbitre.

La reconnaissance de la compétence exclusive de l’arbitre de grief n’a cessé de se préciser au fil des ans. De l’arrêt *McLeod* à l’arrêt *SFPQ*, nous avons vu que le champ d’intervention de l’arbitre s’est élargi. Pour offrir un système arbitral plus rapide, plus simple et plus accessible aux parties régies par la convention, l’arbitre de grief n’est plus restreint aux simples dispositions prescrites par la convention collective. Aujourd’hui, il bénéficie d’un plus grand pouvoir d’intervention. Cependant, dans certaines circonstances précises comme celles de l’affaire *Regina Police* ou l’affaire *Morin*, face à la compétence d’un autre

⁹⁸ L’affaire *Morin* a suscité plusieurs interrogations et réactions dans la communauté juridique, voir à ce sujet Mancini, *supra* note 7; Denis Nadeau, « L’arrêt *Morin* », *supra* note 1; Veilleux, « Pour une compétence renouvelée », *supra* note 1; Demers, « Un champ de compétence pas toujours évident », *supra* note 1.

⁹⁹ *Syndicat de la fonction publique du Québec c Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28, DTE 2010-504 (CSC) [*SCFP* avec renvois au CSC]. Cette arrêt fut rendu en même temps que deux autres contenant les mêmes questions en litige : *Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 29, DTE 2010-502 (CSC), et *Syndicat des professeurs et professeures de l’Université du Québec à Trois-Rivières c Université du Québec à Trois-Rivières*, 2010 CSC 30, DTE 2010-505 (CSC).

¹⁰⁰ LRC c N-1.1.

¹⁰¹ *Loi sur les normes du travail*, art 124 et ss.

tribunal spécialisé, la compétence de l'arbitre de grief peut être limitée. Sinon, la Cour suprême a réaffirmé à maintes reprises la centralité de la mission arbitrale.

De là, s'inscrit la compétence incontestée de l'arbitre pour trancher des questions reliées à l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard des travailleurs ayant un handicap physique ou psychologique, et ce, en interprétant et en appliquant les dispositions de la *Charte québécoise* pour décider de tout grief à ce sujet¹⁰². Nous pourrions être portés à croire que la compétence de l'arbitre existe à cet égard, indépendamment du fait que le handicap du travailleur soit relié à un problème de nature personnelle ou à une lésion professionnelle. Nous verrons dans les chapitres subséquents que c'est loin d'être le cas et les débats à ce sujet se poursuivent devant les tribunaux.

¹⁰² *Alliance des professeur(e)s de Montréal c École Peter Hall inc.*, 2010 CanLII 66227 (TA); *Société immobilière du Québec c Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2014 CanLII 40058 (TA).

CHAPITRE II

LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES EN
MATIÈRE DU DROIT AU RETOUR AU TRAVAIL DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ
EN RAISON D'UNE LÉSION PROFESSIONNELLE

L'évolution du régime d'indemnisation des accidentés du travail au Québec naissait au début du vingtième siècle. Ce régime, qui se transforma en véritable système d'assurance sociale, constitue une grande transformation juridique dans la façon de traiter des accidents du travail et, éventuellement des maladies professionnelles, car on ne cherchait plus la responsabilité civile des employeurs, mais plutôt un mécanisme d'indemnisation pour les travailleurs sans égard à la faute¹⁰³. En revanche, selon certains auteurs, ce système ne représentait pas nécessairement un mécanisme de sécurité sociale, mais plutôt une forme d'assurance collective qui garantit la solvabilité des employeurs afin de bonifier le système de la responsabilité civile¹⁰⁴. Selon Angers :

(...) chose assez surprenante, le domaine des accidents du travail est probablement celui qui laisse poindre le plus de tendances à l'universalité de couverture. Ce type d'assurance s'accommode naturellement de l'extension à tous les salariés sans distinction de revenu. Il ne relève pas de l'assistance, mais de la responsabilité civile. Au début néanmoins des idées plus ou moins confuses et des difficultés pratiques avaient conduit à y introduire des limites; limite de revenu (confusion entre la fonction d'assistance et de responsabilité), de catégorie (ouvriers manuels seulement, etc.) de secteurs, (...) ¹⁰⁵

Quoi qu'il en soit, l'évolution de la législation, qui a mené à l'adoption, en 1985, de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁰⁶, nous permet de constater que le régime a permis une indemnisation plus constante pour les victimes tout en

¹⁰³ Voir à ce sujet, Katherine Lippel, *Le droit des accidentés du travail à une indemnité : analyse historique et critique*, Thémis, 1986 à la p 3 [Lippel].

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ F.A. Angers, *La sécurité sociale et les problèmes constitutionnels*, mémoire soumis à la Commission d'enquête sur les problèmes constitutionnels, (2 volumes), Québec, 1955 à la p. 52.

¹⁰⁶ LRQ c A-3.001.

régularisant les mécanismes d'indemnisation¹⁰⁷. Un régime presque universel, sans égard à la faute, la LATMP a permis une amélioration importante de la sécurité sociale des travailleurs du Québec. En d'autres mots, le régime de responsabilité civile n'avait plus sa place dans le milieu du travail. À partir de 1931, en principe, ni la faute du travailleur, ni la faute de l'employeur n'était des facteurs considérés dans la détermination du droit aux bénéfices de la Loi dont l'indemnité de remplacement de revenu (ci-après « IRR »)¹⁰⁸. En échange, les travailleurs renonçaient à leurs droits de poursuivre leur employeur, donnant au régime un véritable caractère transactionnel. En ce sens, la LATMP représente un régime « autonome » et « exclusif »¹⁰⁹.

L'objectif de la LATMP est consacré à « la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires »¹¹⁰. Outre les principes de réadaptation et d'assistance médicale, l'un des changements majeurs lors de l'adoption de ce régime fut la création du droit au retour au travail. À l'intérieur d'un délai d'un ou de deux ans, ce droit permet au travailleur qui redevient capable d'exercer son emploi préléSIONNEL à réintégrer celui-ci avec tous les avantages qui lui sont reliés ou à défaut, le droit de réintégrer un emploi équivalent ou convenable disponible chez son employeur. Voyons maintenant plus en détail la portée de ce droit.

2.1 Le droit au retour au travail et la notion d'emploi convenable

Dans le cadre de la réparation des conséquences reliées aux lésions professionnelles, un des objectifs fondamentaux de la LATMP est de conférer un droit au retour au travail pour tout travailleur qui en est victime :

¹⁰⁷ Pour une étude plus détaillée de l'évolution historique des accidents du travail au Québec, voir Lippel, *supra* note 103.

¹⁰⁸ À l'exception de l'article 27 de la LATMP qui traite de la faute lourde du travailleur.

¹⁰⁹ Laflamme, « Le maintien en emploi du salarié handicapé », *supra* note 24 au para 41; Jocelyn Rancourt, « L'obligation d'accommodement en matière de santé et de sécurité au travail : Une nouvelle problématique », dans *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité au travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais 2004 à la p 121 [Rancourt].

¹¹⁰ LATMP, art 1.

1. La présente loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires.

Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion, la réadaptation physique, sociale et professionnelle du travailleur victime d'une lésion, le paiement d'indemnités de remplacement du revenu, d'indemnités pour préjudice corporel et, le cas échéant, d'indemnités de décès.

La présente loi confère en outre, dans les limites prévues au chapitre VII, le droit au retour au travail du travailleur victime d'une lésion professionnelle.¹¹¹ [nos soulignés]

Les dispositions relatives au droit au retour au travail sont applicables à tout travailleur qui est lié par un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à la date où il est victime d'une lésion professionnelle¹¹². Le principe du droit au retour au travail est énoncé à l'article 236 de la LATMP :

236. Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion ou de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de son employeur.¹¹³

Selon les auteurs Cliche et Gravel, l'article 236 de la LATMP est une protection majeure pour tous les travailleurs du Québec assujettis à la LATMP :

L'article 236 de la LATMP vise à protéger le travailleur victime d'une lésion professionnelle, en lui donnant le droit de conserver son emploi à son retour au travail chez l'employeur. Cette réintégration prioritaire du travailleur au même emploi qu'il occupait au moment de la survenance de sa lésion s'effectue nonobstant les dispositions de sa convention collective. Ainsi, un employeur ne peut, en invoquant le contrat collectif de travail, réintégrer un travailleur sur la liste de rappels plutôt que dans son emploi précédent.¹¹⁴

¹¹¹ LATMP, art 1 ; voir également *Provigo inc. et Lachapelle*, DTE 2006T-766, 2006 QCCA 1019 (CA).

¹¹² LATMP, art 234.

¹¹³ LATMP, art 236.

¹¹⁴ Bernard Cliche et Martine Gravel, *Les accidents du travail et les maladies professionnelles, indemnisation et financement*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1997 aux pp 556-57; voir aussi *Myrne Forget et Douane et Accise*, [1995] CALP 568 (CALP); *AKL et Reach Produits d'isolation et CSST*,

Le droit d'un travailleur de retourner dans son emploi prélesionnel présume que la lésion professionnelle subie par celui-ci est consolidée et qu'il n'en a subi aucune atteinte permanente ou limitation fonctionnelle qui l'empêche d'accomplir ses tâches. En effet, le travailleur a droit de réintégrer son emploi à compter de la date de consolidation de sa lésion, suite à la réception des rapports médicaux finaux fixant la date de consolidation¹¹⁵. La capacité d'exercer un emploi prélesionnel est une question d'ordre juridique¹¹⁶, qui doit être tranchée par la CSST suite à la réception du rapport médical final du médecin traitant. L'évaluation de l'emploi prélesionnel par la CSST ne doit pas reposer sur des critères théoriques¹¹⁷, mais plutôt sur la réalité objective des tâches accomplies par le travailleur dont la CSST doit s'enquérir¹¹⁸.

Dans l'éventualité où la CSST décide que le travailleur est incapable de retourner à son emploi prélesionnel ou à un emploi équivalent¹¹⁹, la LATMP prévoit qu'il a droit d'occuper un emploi convenable :

239. Le travailleur qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur.

Le droit conféré par le premier alinéa s'exerce sous réserve des règles relatives à l'ancienneté prévues par la convention collective applicable au travailleur.¹²⁰

CALP 65110-60-9412, 21 mars 1996, (Comm. P Capriolo) (CALP); *Dumoulin et Hôpital de l'Annonciation*, [1989] CALP 387 (CALP) (confirmé par la Cour supérieure : [1990] CALP 566 (CS)).

¹¹⁵ *Bossé et Forex Inc.*, CALP 15898-08-8912, 14 septembre 1992, (Comm. A Suicco) (CALP).

¹¹⁶ *Desrivières c General Motors*, [2000] CLP 60 (CA).

¹¹⁷ *Québec (Ministère des Ressources naturelles et de la Faune et des Parcs) et Gagnon*, CLPE 2005LP-11 (CLP).

¹¹⁸ *CSST et Vigneault*, CLP 100212-038-9804-2, 27 janvier 2000 (CLP).

¹¹⁹ LATMP, art 2 « emploi équivalent » : un emploi qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice.

¹²⁰ LATMP, art 239.

Bien évidemment, la protection offerte à l'article 239 de la LATMP est fort différente du droit au retour au travail dans l'emploi prélésionnel prévu à l'article 236. Le droit d'occuper un emploi convenable est assujéti à plusieurs conditions. Bref, la priorité en matière d'emploi convenable n'existe pas¹²¹. Le travailleur doit posséder les qualifications nécessaires pour l'emploi convenable et l'emploi doit être disponible chez l'employeur¹²².

Par contre, autant l'exercice du droit au retour au travail que le droit à un emploi équivalent ou un emploi convenable sont assortis d'un délai qui varie selon la taille de l'entreprise. Cette limitation temporelle est prévue à l'article 240 de la LATMP :

240. Les droits conférés par les articles 236 à 239 peuvent être exercés:

1° dans l'année suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant 20 travailleurs ou moins au début de cette période; ou

2° dans les deux ans suivant le début de la période d'absence continue du travailleur en raison de sa lésion professionnelle, s'il occupait un emploi dans un établissement comptant plus de 20 travailleurs au début de cette période.

Le retour au travail d'un travailleur à la suite d'un avis médical n'interrompt pas la période d'absence continue du travailleur si son état de santé relatif à sa lésion l'oblige à abandonner son travail dans la journée du retour.¹²³

Un commentaire s'impose maintenant sur la limite temporelle prévue à l'article 240 de la LATMP. Il existe un certain courant jurisprudentiel émanant autant des sentences arbitrales que des décisions de la CLP traitant de l'interprétation des articles 236 à 240 de la LATMP en lien avec l'article 32 (i.e. recours en cas de mesures de représailles) de la même loi. Selon certaines décisions, la limite temporelle prévue à l'article 240 de la LATMP ne donne pas le droit à un employeur de mettre fin à l'emploi, suite à l'expiration du délai prévu, du seul fait

¹²¹ *Cousineau et Canadien Pacifique Ltée*, [1991] CALP 941 (CALP).

¹²² *Santeusano et Fonds de Solidarité des Travailleurs*, [1995] CALP 410 (CALP).

¹²³ LATMP, art 240

de l'écoulement du temps. Dans la décision *Cantley (Municipalité de) et Barbeau*¹²⁴, la CLP a justement traité de ce sujet.

Dans cette affaire, la municipalité de Cantley contestait une décision prise par la CSST relativement à une plainte au titre de l'article 32 de la LATMP suite au congédiement de M. Pierre Bardeau. Le 1^{er} avril 2008, M. Bardeau avait subi une lésion professionnelle à l'épaule gauche. Le 16 décembre 2008, le médecin désigné par la municipalité de Cantley s'était dit d'accord avec le médecin traitant de M. Bardeau relativement à la nécessité d'une chirurgie. Le 9 juin 2010, la municipalité congédia M. Bardeau au motif qu'après deux (2) ans d'absence, le lien d'emploi était rompu, compte tenu du fait que l'article 240 de la LATMP prévoit un droit au retour au travail pour une période maximale de deux (2) ans.

La CLP en venait à la conclusion que la décision de la CSST d'annuler le congédiement du travailleur était bien-fondée. Selon elle, étant donné que la lésion professionnelle du travailleur n'était pas consolidée et qu'aucune décision relative à la capacité de retour au travail n'avait été prise, il était prématuré de la part de l'employeur de s'appuyer sur la limite temporelle du droit au retour au travail prévue à l'article 240 de la LATMP pour mettre fin à l'emploi du travailleur. Selon la CLP :

[43] Contrairement aux arguments avancés par l'employeur, la soussignée est d'avis que ces dispositions ne s'appliquent qu'une fois la capacité de travail du travailleur établie. Cela se dégage clairement de l'article 236 de la loi. En effet, cet article mentionne spécifiquement qu'un travailleur bénéficie d'un droit de retour au travail lorsque celui-ci redevient capable d'exercer son emploi.

[44] Or, pour être en mesure de déterminer qu'un travailleur est en mesure de réintégrer son emploi, encore faut-il connaître son état de santé. C'est ainsi que l'article 46 de la loi prévoit une présomption d'incapacité du travailleur d'exercer son emploi tant que sa lésion n'est pas consolidée.

[...]

[49] Le législateur n'a d'aucune façon lié l'article 32 de la loi à la durée d'une ou deux années prévue à l'article 240 de la loi. Pourtant, si tel avait été son intention, il aurait été facile de le prévoir en ces termes. Cela est d'autant plus vrai, que le législateur s'en remet à l'article 235 de la loi pour ce qui est de la procédure à suivre. Il aurait

¹²⁴ 2011 QCCLP 7050 (CLP).

certainement été simple d'ajouter une référence à l'article 240 de la loi s'il avait voulu restreindre l'interdiction de congédier un travailleur à la période visée à cet article de la loi. Or, le législateur ne l'a pas fait. La soussignée est d'avis que pour donner raison à l'employeur, il lui faudrait « ajouter » au texte de loi, ce qu'elle ne peut faire.

[...]

[55] Interpréter la loi telle que le présente l'employeur reviendrait à lui accorder un droit de congédier un travailleur après une période d'une ou deux années. Or, ce que la loi vise dans son objet c'est la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent pour les bénéficiaires. La loi prévoit un droit de retour au travail et non pas un droit de congédier un travailleur, bien au contraire.¹²⁵

Cette interprétation très large et libérale de la CLP repose essentiellement sur une décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec c Société de l'assurance automobile du Québec*¹²⁶. Dans cette affaire, la Cour a déclaré qu'il fallait nuancer le droit de l'employeur de mettre fin à l'emploi du travailleur suite à l'expiration du délai de deux (2) ans prévu à l'article 240 de la LATMP. Sans nous attarder plus longuement sur le sujet, signalons que la jurisprudence relative à la portée de l'article 240 de la LATMP est en pleine évolution¹²⁷.

Dans tous les cas, la qualification de l'emploi convenable au sens de la LATMP se fait par la démonstration de cinq (5) critères :

1. L'emploi doit être approprié;
2. L'emploi doit permettre l'utilisation des capacités résiduelles du travailleur;
3. L'emploi doit permettre d'utiliser ses qualifications professionnelles;
4. Il doit y avoir une possibilité raisonnable d'embauche;
5. L'emploi ne doit pas comporter de danger.¹²⁸

¹²⁵ 2011 QCCLP 7050 (CLP) aux pp 43-44, 49 et 55.

¹²⁶ 2005 QCCA 745 (CA).

¹²⁷ Avec respect, nous sommes portés à croire que l'application de cette décision faite par la CLP n'est pas la bonne, car cela enlève tout effet à l'application de l'article 240 de la LATMP, et, de plus, consiste en une interprétation non conforme aux principes et objectifs de cette loi, qui confère spécifiquement un droit au retour au travail dans les limites prévues à l'article 240 de la LATMP.

¹²⁸ *Duguay et Construction du Cap-Rouge inc.*, [2001] CLP 24 (CLP).

Il est important de comprendre que l'emploi convenable peut exister autant chez l'employeur qu'ailleurs sur le marché du travail. L'employeur n'a aucune obligation de créer un emploi convenable pour un travailleur¹²⁹. En effet, la CSST et la CLP ne peuvent pas contraindre un employeur à créer un tel emploi, car l'emploi convenable doit être disponible et non créé sur mesure.¹³⁰ C'est dans ce contexte particulier qu'il faut analyser le cadre juridique relié à la qualification de l'emploi convenable selon la LATMP.

Un travailleur ayant une atteinte permanente ou des limitations fonctionnelles suite à une lésion professionnelle qui est incapable de retourner à son emploi prélésionnel sera, sauf à de rares exceptions, considéré comme ayant un handicap¹³¹. Tout travailleur a droit à un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, le handicap étant un motif de discrimination prohibé par la *Charte québécoise* :

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.¹³² [nos soulignés]

Tel que mentionné au chapitre précédent, l'employeur a une obligation d'accommoder un travailleur possédant un handicap. Il ne serait pas justifié de mettre fin à l'emploi d'un travailleur handicapé du seul fait que celui-ci ne peut pas accomplir sa prestation de travail. L'employeur doit tenter d'accommoder ledit travailleur. Bien évidemment, il existe une limite à cette obligation d'accommodement, communément appelée la contrainte

¹²⁹ Laflamme, « Le maintien en emploi du salarié handicapé » *supra* note 24; Rancourt, *supra* note 109 à la p 121.

¹³⁰ Blouin et AFG Industries, 2007 QCCLP 2577; Rolf C. Hagen inc et Deslongchamps, 2007 QCCLP 4932.

¹³¹ Laflamme, « L'envahisseur », *supra* note 19; Lizotte et RSSS MRC de Maskinongé, [2003] CLP 463 (CLP) [Lizotte]; Syndicat des travailleuses et travailleurs de St-Boniface (CSN) et Saint-Boniface (Municipalité), 2015 CanLII 6233 (TA).

¹³² *Charte québécoise*, art 10.

excessive¹³³. La question dans notre cas d'étude est de savoir si ce critère d'accommodement relié à un droit fondamental est pris en compte par la CSST et la CLP dans le processus de la détermination de la capacité d'exercer l'emploi prélésionnel et dans le constat de l'existence d'un emploi convenable aux termes de la LATMP.

2.2 La mise en œuvre des droits fondamentaux et la Commission des lésions professionnelles : deux solitudes ?

Rappelons que la capacité de retour à l'emploi prélésionnel et le constat de l'existence d'un emploi convenable aux termes de la LATMP sont des notions circonscrites dans le cadre d'un régime juridique autonome et exclusif¹³⁴. L'autonomie attribuée à ce cadre légal peut, selon certains auteurs¹³⁵, entraîner des difficultés d'application des principes de l'accommodement raisonnable dont tous les travailleurs québécois bénéficient en vertu de la *Charte québécoise*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*¹³⁶ et la *Charte canadienne*.

Tel que vu précédemment, les tribunaux spécialisés en matière d'indemnisation des victimes de lésions professionnelles et de réadaptation ont établi des critères objectifs afin de déterminer quel emploi est un « emploi convenable » pour un travailleur atteint de limitations fonctionnelles, incapable de reprendre son emploi prélésionnel. Il est clair que l'emploi convenable ne doit pas être disponible seulement chez l'employeur et que le travailleur en question peut trouver un tel emploi ailleurs sur le marché du travail. Tel que déjà décrit, l'employeur n'a aucune obligation, en vertu de la LATMP, de créer un emploi convenable « sur mesure » pour un travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle. Mais est-ce que ce même employeur pourrait être obligé d'aménager un emploi pour le rendre convenable en vertu de son obligation d'accommodement prévue dans la *Charte québécoise* ? Récemment, la CLP a de nouveau répondu à cette question par la négative.

¹³³ Renaud, *supra* note 20.

¹³⁴ Laflamme, « Le maintien en emploi du salarié handicapé », *supra* note 24.

¹³⁵ *Ibid* ; Rancourt, *supra* note 109.

¹³⁶ LRC 1985, c H-6.

Dans l'affaire *Caron et Centre Miriam*¹³⁷, la CLP tranchait la délicate question de savoir si la *Charte québécoise* devait être interprétée et appliquée lors du processus de détermination d'un emploi convenable. Dans cette affaire, le travailleur a été victime, en octobre 2004, d'une lésion professionnelle. Le Bureau d'évaluation médicale avait conclu que la lésion professionnelle était consolidée le 3 avril 2006, avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles. Tout au long des procédures, soit pendant trois ans, le travailleur occupait un poste en assignation temporaire. Le 10 octobre 2007, l'employeur l'informait qu'il mettait fin à l'assignation temporaire. Le 19 octobre 2007, la CSST déclarait, malgré la présence de limitations fonctionnelles, que le travailleur pouvait occuper son emploi prélésionnel à compter de cette même date et que son droit aux IRR prenait fin. Cette décision fut confirmée par la Direction de la révision administrative. Toutefois, en fin de compte, la CLP décidait, en novembre 2009, que le travailleur ne pouvait pas retourner à son emploi prélésionnel, et ce, contrairement à ce que prétendait la CSST. La CLP retournait le dossier à la CSST pour que celle-ci assure le suivi du dossier en réadaptation. Plusieurs discussions ont eu lieu entre l'employeur, la CSST et le syndicat au sujet de la possibilité de trouver un emploi convenable chez l'employeur.

Dans une lettre datée du 16 avril 2010, l'employeur soulignait qu'aucune solution n'avait pu être retenue afin de permettre le retour au travail du travailleur dans l'entreprise. Par conséquent, celui-ci demandait à la CSST de poursuivre le processus de détermination de l'emploi convenable ailleurs sur le marché du travail. Estimant que ce geste de l'employeur contrevenait aux dispositions de la *Charte québécoise*, le travailleur l'a contesté par le dépôt d'un grief. Le 22 avril 2010, la CSST a rendu une décision dans laquelle elle indiquait que l'employeur n'avait pas d'emploi convenable disponible chez lui et qu'elle poursuivait le versement des IRR en cherchant la solution qui conviendrait le mieux au travailleur. La Direction de la révision administrative a confirmé cette décision et a notamment déclaré que la CSST était fondée à poursuivre le processus de réadaptation professionnelle ailleurs sur le marché du travail. Le travailleur contestait cette décision devant la CLP.

¹³⁷ 2012 QCCLP 3625 (CLP) [*Caron*] ; Voir aussi *Lizotte*, *supra* note 131.

Le 26 juillet 2010, l'employeur a mis fin à l'emploi du travailleur. Ce dernier a déposé un second grief pour contester ce geste, qu'il jugeait contraire aux dispositions de la Charte québécoise.

Devant la CLP, le travailleur déclarait qu'il pouvait occuper l'un des deux emplois convenables identifiés chez l'employeur et que ce dernier, en vertu des dispositions prévues à la *Charte québécoise*, avait un devoir de mettre en place des mesures d'accommodement afin de lui permettre de réintégrer et d'occuper l'un de ces deux postes. De façon préliminaire, l'employeur alléguait, d'une part, que le tribunal n'avait pas « compétence » pour décider de la contestation du travailleur et, d'autre part, que le recours utilisé par le travailleur était inapproprié pour trancher le litige. Le travailleur faisait valoir que le tribunal jouissait de tous les pouvoirs pour appliquer les dispositions de la *Charte québécoise* en matière d'accommodement, lesquelles vont au-delà des dispositions de la LATMP.

Dans une décision étoffée, la CLP tranchait d'abord la question de sa compétence et se déclarait valablement saisie du litige en question. La CLP s'exprimait ainsi :

[47] D'entrée de jeu, le tribunal se considère valablement saisi d'une décision rendue par la révision administrative, laquelle est contestée en vertu des dispositions de l'article 369 de la loi. Cet article comporte bien sûr une disposition attributive de compétence, mais, en l'espèce, personne ne remet en cause le fait que le tribunal soit valablement saisi d'un recours formé contre une décision rendue en révision administrative. Il n'y a donc, ici, aucun débat d'interprétation ni même d'application de la disposition attributive de compétence.

[48] Le recours formé étant valable formé, le tribunal doit alors, en vertu de l'article 377 de la loi, en disposer puisque tel est son pouvoir.

[...]

[53] Le tribunal peut convenir qu'en matière de réadaptation, comme le prétend le représentant de l'employeur, il ne dispose pas de mesures aussi clairement énoncées à la loi.

[54] Cela n'empêche pas pour autant que le travailleur puisse contester l'absence d'emplois convenables qu'il croit être en mesure d'exercer chez l'employeur, litige dont est actuellement saisi le tribunal.

[55] Certes, comme le prétend le représentant de l'employeur, il ressort du présent dossier, une décision du tribunal qui a statué que le travailleur ne pouvait exercer son emploi prélésionnel, de telle sorte qu'un recours, selon les dispositions de l'article 32 afin de permettre la réintégration du travailleur dans son emploi, ne s'avère plus valable.

[...]

[57] Toutefois, le tribunal juge que cette position défendue par le représentant de l'employeur ne fait pas en sorte qu'il doive décliner « compétence » ou déclarer que le recours exercé par le travailleur n'est pas approprié.¹³⁸

Quant à la question de savoir si la CLP devait interpréter et appliquer la *Charte québécoise* en matière de réadaptation et de détermination d'un emploi convenable, la CLP tranchait tout d'abord qu'elle disposait de toute la compétence nécessaire pour interpréter et appliquer la *Charte québécoise*. Puis se basant sur l'affaire *Rio Tinto Alcan Inc. c Conseil tribal Carrier Sekani*¹³⁹, la CLP a rappelé que le pouvoir d'un tribunal administratif de statuer en droit emporte celui de trancher une question constitutionnelle dont il est régulièrement saisi. En revanche, elle mentionnait également qu'avant même de s'asseoir sur la *Charte québécoise*, il est primordial de savoir si un tel recours à la Charte est nécessaire. La jurisprudence majoritaire, dont une décision importante de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Mueller*¹⁴⁰, précisait que les mesures de réadaptations prévues à la LATMP ne constituaient ni plus ni moins que le devoir d'accommodement raisonnable de l'employeur et la CLP ne devait pas interpréter et appliquer la *Charte québécoise*.

Le travailleur, se basant sur une décision récente de la Cour d'appel du Québec, plaidait qu'il appartenait maintenant à la CLP d'interpréter et d'appliquer la *Charte québécoise* et le devoir d'accommodement de l'employeur en matière de réadaptation, car l'arbitre de grief n'avait plus compétence à l'égard de ces litiges¹⁴¹. La CLP contrait cet argument de la manière suivante :

¹³⁸ Caron, *supra* note 137, au para 47-48, 53-55, 57.

¹³⁹ 2010 CSC 43 (CSC).

¹⁴⁰ *Mueller Canada Inc. c Ouellette*, 2004 CanLII 17858 (CA) [Mueller]; *Provigo inc. c Lachapelle*, 2006 QCCA 1019 (CA) [Lachapelle].

¹⁴¹ *Société des établissements de plein air du Québec c Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2009 QCCA 329 (CA) [SEPAQ].

[82] Le tribunal voit, dans cette conclusion, uniquement matière à disposer du fait que le travailleur exerçait un double recours en vue de réintégrer son emploi. La Cour ne se prononce pas véritablement et expressément sur le fait que l'arbitre ne dispose plus de la compétence de se saisir du devoir d'accommodement prévu à la Charte québécoise, ce qui ferait alors en sorte qu'il relèverait, en se basant sur ce jugement et selon l'avis de la procureure du travailleur, uniquement de la CSST et du présent tribunal à disposer de l'obligation d'accommodement de la part de l'employeur envers un travailleur en vertu des dispositions de la Charte québécoise.

[83] De l'avis du tribunal, il pourrait même être interprété que la CSST, en s'assurant du processus prévu par la loi touchant les mesures de réadaptation, a accompli le devoir d'accommodement prévu à la Charte québécoise.

La CLP est d'avis que les motifs de la Cour d'appel dans l'affaire *Lachapelle* indiquent que cette interprétation « pourrait être plausible » le tout, conformément aux enseignements de la Cour dans l'affaire SEPAQ :

[83] De l'avis du tribunal, il pourrait même être interprété que la CSST, en s'assurant du processus prévu par la loi touchant les mesures de réadaptation, a accompli le devoir d'accommodement prévu à la Charte québécoise. Cette interprétation pourrait être plausible en regard de ce que stipule la Cour d'appel lorsqu'elle mentionne dans cet arrêt, en référence à l'arrêt *Provigo c. Lachapelle*, que :

[4] Le plaignant, un travailleur saisonnier, a subi une lésion professionnelle, soit une aggravation d'une hernie discale. Selon la décision de la CSST, il est incapable d'occuper son poste antérieur. La CSST a conclu qu'il ne pouvait occuper aucun autre emploi chez l'employeur, bien qu'il soit capable d'effectuer des travaux légers. Elle s'est ainsi prononcée sur la possibilité d'accommodement de l'employeur.

[...]

[15] L'intimé s'appuie encore sur l'affaire *Provigo inc. c. Lachapelle*^[4], où la Cour a rejeté l'appel d'une décision de la Cour supérieure, en révision judiciaire, invalidant comme déraisonnable une décision de la CLP qui déclarait le salarié inapte à reprendre son emploi prélesionnel alors que la preuve médicale établissait que même s'il demeurait atteint de limitations fonctionnelles, il pouvait les surmonter grâce au port d'orthèses dans chaque soulier.

[16] Dans cette même affaire, le juge en chef, parlant pour la Cour, n'exprimait aucune opinion sur la question de l'obligation d'accommodement de l'employeur en vertu de la Charte.

[17] Rien dans cet arrêt ne milite en faveur de la position de l'intimé selon

laquelle il revient à l'arbitre de griefs, dans la présente affaire, de trancher la question de l'accommodement raisonnable sur laquelle la CSST, nous l'avons vu, s'est déjà prononcée.¹⁴²

[Les soulignements sont de la CLP]

En conclusion, la CLP réaffirme le principe que « la CSST et la Commission des lésions professionnelles, en appliquant les dispositions prévues à la loi, effectuent le devoir d'accommodement prévu à la Charte québécoise et qu'un employeur qui s'y plie remplit une telle obligation. »¹⁴³

Concrètement, la CLP venait confirmer la jurisprudence majoritaire voulant que le recours à l'interprétation et l'application de la *Charte québécoise* n'est pas pertinent en matière de réadaptation, car le régime juridique de la LATMP est un régime unique, autonome et qui constitue un tout et doit s'interpréter « en vase clos ». Bref, la question des droits fondamentaux n'a pas sa place devant la CLP en matière de détermination d'un emploi convenable.

Le travailleur a déposé une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure pour contester cette décision. Le juge Gérard Dugré a accueilli la requête en révision judiciaire et a déterminé que la CLP avait confondu la conformité à la *Charte québécoise* du régime législatif créé par la LATMP avec la conformité à la *Charte québécoise* de l'affirmation de l'employeur selon laquelle il n'avait pas d'emploi convenable à lui offrir. Lorsque l'employeur déclare qu'il n'a pas d'emploi convenable à offrir au travailleur, celui-ci peut contester la décision en vertu de la *Charte québécoise* et, par conséquent, la CLP est dans l'obligation de trancher la question. Ainsi, le juge confirme que si l'inexistence de l'emploi convenable résulte d'une atteinte illicite à un droit garanti par la *Charte québécoise* (i.e. le travailleur est victime de discrimination en raison de son handicap résultant de sa lésion professionnelle), la CLP doit exercer les pouvoirs de réparation que lui confèrent les articles 49 et 52 de la *Charte québécoise*¹⁴⁴.

¹⁴² Caron, *supra* note 137 au para 83.

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Caron c Commission des lésions professionnelles, 2014 QCCS 2580 (CS) [Caron CS].

[88] Avec égards, le tribunal est d'avis que la CLP a confondu la conformité à la Charte du régime législatif créé par la LATMP avec la conformité à la Charte de l'affirmation de l'employeur qu'il n'a pas d'emploi convenable à offrir au demandeur. Ce dernier a certainement le droit de contester cette affirmation en vertu de la Charte et, dans ce cas, la CLP a le devoir de trancher cette contestation. Si cette carence d'emploi convenable résulte d'une atteinte illicite à un droit protégé par la Charte – en l'occurrence si le demandeur est victime de discrimination illicite en raison de son handicap résultant de sa lésion professionnelle –, la CLP a alors le devoir d'exercer les vastes pouvoirs de réparation que lui confèrent les art. 49 et 52 de la Charte. Or, en l'espèce, la CLP a omis de trancher cette question fondamentale préalable.

Toujours selon la Cour supérieure, la CLP a commis une autre erreur déraisonnable. En effet, elle a exprimé l'avis qu'il n'existe dans la LATMP aucune assise juridique qui fonderait une obligation de l'employeur de modifier un emploi existant pour le rendre convenable au sens de l'article 239 de la LATMP. Or, ce n'était pas la question soulevée par le travailleur, qui demandait plutôt à la CLP de déterminer si la *Charte québécoise* pouvait constituer le fondement d'une telle obligation de l'employeur. Par conséquent, la CLP n'avait pas appliqué la Charte québécoise de façon raisonnable. Sur cette question, le juge Dugré s'exprimait ainsi :

[90] Le tribunal est aussi d'avis que la CLP n'a pas appliqué la Charte de façon raisonnable. Elle n'a pas suivi la démarche requise pour déterminer si le demandeur a été victime de discrimination illicite fondée sur son handicap. Ainsi, elle n'a pu déterminer si le droit de retour au travail du demandeur dans un emploi convenable chez Centre Miriam a été enfreint par ce dernier parce qu'il a violé la Charte.¹⁴⁵

Le juge Dugré poursuit son raisonnement éloquent de la manière suivante, quant à la préséance de la *Charte québécoise* sur la LATMP :

[91] Si la CLP avait effectué cette démarche et conclu que le demandeur avait été victime de discrimination illicite au sens des articles 10, 16 et 20 de la Charte, les art. 49 et 52 de la Charte lui auraient alors conféré le pouvoir d'imposer la réparation appropriée.

[92] L'art. 49 de la Charte se serait appliqué à l'égard des actes de l'employeur, notamment les normes exigées pour l'emploi convenable et le congédiement du

¹⁴⁵ *Ibid* au para 88-90.

demandeur, et l'art. 52 de la Charte se serait appliqué à l'égard des dispositions législatives, par exemple l'art. 240 LATMP prévoyant le délai de deux ans pour l'exercice du droit au retour au travail.

[93] En l'espèce, la CLP a restreint indûment et de façon déraisonnable les redressements autorisés par l'art. 49 au devoir d'accommodement de l'employeur. L'art. 49 confère pourtant un pouvoir de réparation beaucoup plus large au tribunal chargé de l'appliquer lorsqu'une violation de la Charte est constatée – mais encore faut-il qu'elle soit constatée. Son premier alinéa se lit ainsi :

49. Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.

[...]

[95] Ainsi, il est manifeste que l'art. 49 de la Charte confère un vaste pouvoir de redressement à la CLP, notamment à l'égard des normes appliquées par l'employeur pour déterminer s'il existe un emploi convenable, et même pour annuler le congédiement du demandeur, le cas échéant.¹⁴⁶

Le juge Dugré distingue nettement le litige de celui au cœur de l'affaire *Mueller*, et ce, de la manière suivante :

[96] (...) En effet, dans cet arrêt [l'arrêt *Mueller*], il s'agissait de deux décisions de la CLP fondées sur l'art. 32 LATMP. En l'espèce, le recours du demandeur est fondé sur l'art. 359 et implique l'art. 377 LATMP. De plus, l'arrêt de la Cour d'appel a été rendu le 18 mai 2004 et ne porte aucunement sur les vastes pouvoirs de redressement que confèrent les art. 49 et 52 de la Charte. Or, l'arrêt Québec (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*), précité, a été rendu le 14 mai 2004 et l'arrêt *Mueller* n'en fait aucunement mention.

[97] Plus tard, dans l'arrêt *Provigo inc. c. Lachapelle*, 2006 QCCA 1019 (CanLII), le juge en chef Robert, rendant le jugement de la formation, confirme la cassation de la décision de la CLP tout en réservant expressément sa décision sur la question de l'obligation d'accommodement de l'employeur en vertu de la Charte (par. 70).

[98] Quant aux dispositions de la LATMP, elles peuvent elles aussi être remises en cause par le biais de l'art. 52 de la Charte qui se lit ainsi :

¹⁴⁶ *Ibid.* au para 91-93 et 95.

52. Aucune disposition d'une loi, même postérieure à la Charte, ne peut déroger aux articles 1 à 38, sauf dans la mesure prévue par ces articles, à moins que cette loi n'énonce expressément que cette disposition s'applique malgré la Charte.¹⁴⁷

En somme, le juge Dugré affirmait la primauté des dispositions de la *Charte québécoise* ainsi que leur utilité dans la résolution du litige, et avait retourné le dossier à la CLP pour qu'elle en tienne compte dans sa décision :

[103] Force est donc de conclure que la décision de la CLP attaquée en l'espèce est déraisonnable parce qu'elle n'est pas le fruit d'une mise en balance proportionnée du droit fondamental du demandeur protégé par la Charte – puisqu'elle ne s'est tout simplement pas prononcée sur l'atteinte invoquée –, et les objectifs que vise la LATMP : *Doré c. Barreau du Québec*, 2012 CSC 12 (CanLII), [2012] 1 R.C.S. 395.

[104] Bref, la CLP n'a pas pu mettre dans la balance une atteinte à un droit protégé par la Charte qu'elle a manifestement omise de déterminer.¹⁴⁸

Cette décision est venue changer considérablement la vision que les praticiens du droit avaient de la manière dont la *Charte québécoise* était prise en compte devant la CLP. L'employeur a demandé à la Cour d'appel du Québec d'intervenir et celle-ci a accueilli sa requête pour permission d'en appeler le 21 août 2014¹⁴⁹. Si le pourvoi est refusé, la CLP détiendra une nouvelle compétence pour mettre en œuvre l'obligation d'accommodement de l'employeur face à un travailleur devenu handicapé en raison d'une lésion professionnelle, rompant ainsi avec la jurisprudence établie de longue date sur le sujet.

Pendant que le litige dans l'affaire *Caron* suivait son cours, du côté de la jurisprudence arbitrale, d'autres développements ont eu lieu. Quelle est la compétence de l'arbitre de grief lorsque celui-ci doit déterminer la portée de l'obligation de l'employeur envers un travailleur atteint d'un handicap relié à une lésion professionnelle ? C'est le sujet principal du prochain chapitre de cette étude.

¹⁴⁷ *Ibid.* au para 96-98.

¹⁴⁸ *Ibid.* au para 103-05.

¹⁴⁹ *Commission de la santé et de la sécurité du travail c Caron*, 2014 QCCA 1542 (CA) [*Caron CA*]. La cause fut entendue au mois de janvier 2015 et la formation du tribunal est en délibéré sur le sort du pourvoi.

CHAPITRE III

LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT : LE REFUS DE LA COMMISSION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES DE TENIR COMPTE DES DROITS FONDAMENTAUX

Depuis quelques années, une controverse a émergé dans la jurisprudence arbitrale concernant la mise en œuvre de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans des dossiers impliquant des travailleurs qui demeurent avec des limitations fonctionnelles suite à une lésion professionnelle. Tel que mentionné dans l'introduction de ce texte, l'objectif de cette recherche est d'analyser la compétence des arbitres de grief en matière d'obligation d'accommodement, plus particulièrement dans des dossiers impliquant des situations où les travailleurs ont reçu une décision de la part de la CSST ou de la CLP leur indiquant que l'employeur n'avait pas d'emploi convenable à leur offrir.

Dans ce chapitre, nous ferons d'abord une analyse de la jurisprudence concernant tant l'obligation de l'employeur d'accommoder un travailleur handicapé en raison d'un problème de santé d'ordre personnel que celle envers un travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle, et ce, afin de délimiter la compétence *rationae materiae* des arbitres de grief. Puis, nous tenterons de répondre à une question au cœur de cette recherche : quelles sont les limites de la compétence de l'arbitre de grief en matière d'obligation d'accommodement lorsqu'un travailleur est visé par une décision de la part de la CSST indiquant que l'employeur n'a pas d'emploi convenable à lui offrir, compte tenu de ses limitations fonctionnelles ?

3.1 Les droits du travailleur handicapé sans lien avec une lésion professionnelle

La *Charte québécoise* interdit la discrimination fondée sur le handicap à son article 10. La définition classique de la notion de handicap fut émise par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec en 1987 de la manière suivante :

[Un handicap est] un désavantage résultant d'une déficience, soit une perte, une malformation ou une anomalie d'un organe, d'une structure ou d'une fonction mentale, psychologique, physiologique ou anatomique.¹⁵⁰

Cette définition fut avalisée par les tribunaux à maintes reprises et confirmée par la doctrine¹⁵¹. Bien évidemment, le handicap peut être autant de nature physique que psychologique.

Comme nous l'avons déjà expliqué dans le premier chapitre de cette étude, lorsqu'un travailleur présente une incapacité physique ou psychologique qui ne lui permet pas d'effectuer sa prestation normale de travail, l'employeur ne peut pas mettre fin à l'emploi du travailleur pour des motifs reliés à son incapacité. En effet, la jurisprudence a développé la théorie de l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur afin de permettre à un travailleur de maintenir son lien d'emploi en dépit de son incapacité.

Rappelons que l'obligation d'accommodement qui incombe à l'employeur à l'égard d'un travailleur ayant une incapacité physique ou psychologique a été définie par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c. Syndicat des employés de l'hôpital général de Montréal*¹⁵² de la manière suivante; il est toujours pertinent de revenir à ces principes de base :

¹⁵⁰ Commission des droits de la personne du Québec, *Les notions de déficiences et de désavantages dans la définition du motif handicap*, [1987] DLQ 499.

¹⁵¹ *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Montréal (Ville de)*, [1998] RJQ 688 (CA); *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Montréal (Ville de)*, *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Boisbriand (Ville de)*, [2000] 1 RCS 665; *Kirkland (Ville de) c Syndicat des employés municipaux de la Ville de Kirkland*, [1997] RJQ 534 (CS); Daniel Proulx, « La discrimination fondée sur le handicap : étude comparée de la Charte québécoise », (1996) 56 R du B 317 à la p 371; Jacques A. Nadeau, « Récents développements en matière de discrimination dans l'emploi », dans *Développements récents en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1998 à la p 189 ; Claude Tardif et Michel Davis, « Le handicap et l'obligation d'accommodement : revue des concepts et de la jurisprudence récente », dans *Développements récents en droit de l'éducation*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1998 à la p 155.

¹⁵² [2007] 1 RCS 161 (CSC) [*McGill*]; Voir également les commentaires des auteurs Christian Brunelle et Julie Bourgault, « Les absents ont-ils vraiment tort? – Un commentaire des arrêts CUSM et SPGQ », dans *Développement récents en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006.

[11] L'obligation d'accommodement en milieu de travail naît lorsqu'un employeur cherche à appliquer une norme qui cause préjudice à un employé en raison de caractéristiques particulières protégées par la législation sur les droits de la personne. Il peut s'agir comme en l'espèce du droit d'une employée malade de s'absenter du travail, ou encore de l'exercice d'un autre droit protégé, par exemple le droit d'une femme de s'absenter en raison d'une grossesse.

[...]

[13] Il est bien établi que l'employeur doit justifier la norme qu'il cherche à appliquer en démontrant :

(1) qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;

(...)

(3) que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail. Pour prouver que la norme est raisonnablement nécessaire, il faut démontrer qu'il est impossible de composer avec les employés qui ont les mêmes caractéristiques que le demandeur sans que l'employeur subisse une contrainte excessive.

[14] Les deux premières étapes permettent respectivement de s'assurer de la légitimité de l'objet général de la norme et de l'intention qu'avait l'employeur en l'adoptant. Elles garantissent donc que, tant d'un point de vue objectif que d'un point de vue subjectif, la norme n'a pas un fondement discriminatoire. La troisième étape constitue un test de rationalité s'attachant à la nécessité de la norme afin de réaliser une fin légitime. L'employeur doit démontrer qu'il ne peut accommoder le plaignant sans subir de contrainte excessive.¹⁵³

Cette obligation d'accommodement a pour but d'empêcher que des personnes par ailleurs aptes ne soient injustement exclues, alors que les conditions de travail pourraient être adaptées sans créer une contrainte excessive. Ainsi, plusieurs facteurs doivent être considérés lorsqu'on doit procéder à une mesure d'accommodement : (1) L'employeur doit faire une démarche sérieuse, en collaboration avec le syndicat et le travailleur, pour trouver une solution de rechange; (2) Le syndicat et le travailleur doivent aussi faire des efforts dans l'exercice d'accommodement, et ne peuvent se contenter d'être passifs dans la démarche; (3) L'obligation d'accommodement n'est pas synonyme d'une obligation de résultat, mais plutôt

¹⁵³ McGill, *Ibid* au para 11, 13-14.

de moyen; (4) L'accommodement envisagé ne doit pas causer une contrainte excessive pour l'employeur.

L'employeur est en droit de refuser un accommodement à l'égard d'un travailleur si l'accommodement dont il est question lui impose une contrainte excessive. Selon la Cour suprême du Canada, celle-ci était d'avis que du moment « où les caractéristiques d'une maladie sont telles que la bonne marche de l'entreprise est entravée de façon excessive ou lorsque l'employeur a tenté de convenir de mesures d'accommodement avec l'employé aux prises avec une telle maladie, mais que ce dernier demeure néanmoins incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, l'employeur aura satisfait à son obligation »¹⁵⁴.

Ainsi, l'employeur n'est pas tenu d'aller au-delà de ses capacités financières et opérationnelles pour accommoder un travailleur incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir prévisible. L'employeur ne sera pas non plus tenu de créer un poste sur mesure pour un travailleur afin de lui permettre d'exercer un emploi tout en respectant ses limitations fonctionnelles.

La contrainte excessive est également un facteur dont le syndicat peut tenir compte dans l'élaboration du processus d'accommodement. En effet, l'employeur peut être justifié d'accommoder un travailleur en lui offrant des fonctions relevant d'une autre unité d'accréditation. Par contre, si cette mesure d'accommodement constitue une contrainte excessive pour une autre unité d'accréditation et l'employeur pourrait se trouver dans une situation délicate où en voulant respecter ses obligations en vertu de la *Charte québécoise* envers un travailleur handicapé, il brime les droits d'autres employés d'une unité d'accréditation distincte et par conséquent, pourrait voir sa décision renverser par un tribunal d'arbitrage¹⁵⁵. Dans l'affaire *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du Nord de*

¹⁵⁴ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 (FTQ) et AirBoss Produits d'ingénierie inc.*, DTE 2010T-580 (TA) au para 18.

¹⁵⁵ *Syndicat des employés-es de bureau du CSSS de Rimouski-Neigette et le CSSS de Rimouski-Neigette*, AAS 2010A-96 (TA) ; *Syndicat des employés-es de bureau du CSSS de Rimouski-Neigette et le CSSS de Rimouski-Neigette*, AAS 2010A-98 (TA).

*Lanaudière et CSSS du Nord de Lanaudière*¹⁵⁶, l'arbitre René Turcotte a conclu qu'en accordant un poste de magasinier à une préposée aux bénéficiaires, exclu de l'unité de négociation, l'employeur avait satisfait à son obligation d'accommodement à l'égard de la travailleuse handicapée. Toutefois, il a accueilli un grief du syndicat représentant la nouvelle unité de négociation de la travailleuse.

L'accommodement proposé par l'employeur ne doit pas être « le plus idéal possible »¹⁵⁷ pour le travailleur, mais plutôt raisonnable. L'obligation d'un employeur ne le contraint pas d'offrir à son travailleur l'accommodement qu'il réclame ou qu'il préfère. En d'autres termes, si l'employeur offre un emploi ou un poste qui assure au travailleur des conditions de travail et un revenu comparables à ceux qu'il avait, il respecte son obligation en vertu de la Charte québécoise¹⁵⁸. Encore faut-il que ledit poste comparable existe chez l'employeur, car il n'a aucune obligation de créer un poste sur mesure. Si les conclusions du processus d'accommodement permettent de seulement offrir un emploi de « niveau inférieur » aux qualifications du travailleur, l'employeur doit quand même lui offrir ce poste afin de respecter son obligation d'accommodement qui, encore une fois, a pour objectif de maintenir le lien d'emploi malgré l'incapacité physique ou psychologique du travailleur.

L'obligation d'accommodement de l'employeur n'est pas limitée aux dispositions prévues à la convention collective. Selon la Cour suprême, les paramètres prévus à la convention collective constituent certes une forme d'accommodement pour les travailleurs affectés d'une incapacité physique ou psychologique¹⁵⁹. En revanche, l'employeur ne peut pas appliquer aveuglément la convention collective sans entreprendre un processus d'accommodement sérieux et individualisé pour chaque travailleur visé. Ainsi, l'employeur peut se prévaloir des limites prévues à la convention collective, tout en s'inspirant des principes émis par la jurisprudence en matière d'accommodement raisonnable.

¹⁵⁶ DTE 2013T-88 (TA).

¹⁵⁷ *Société immobilière du Québec et Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec*, 2014 CanLII 40058 (TA) au para 96.

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ *McGill*, *supra* note 152.

Plus particulièrement, lorsqu'un employeur décide de mettre fin à l'emploi d'un travailleur incapable de fournir une prestation normale de travail, en raison d'une incapacité physique ou psychologique, celui-ci doit démontrer que : (1) Le taux d'absentéisme du travailleur est élevé par rapport au taux d'absentéisme des autres travailleurs de l'unité; (2) Les probabilités que le travailleur fournisse une prestation normale de travail dans un avenir prévisible sont faibles; (3) Aucun accommodement n'est possible sans contrainte excessive ou le maintien d'un accommodement est devenu une contrainte excessive avec le temps¹⁶⁰.

Il peut arriver que les parties liées par une convention collective tentent de trouver une solution de rechange permettant à un travailleur atteint d'une incapacité physique ou psychologique de fournir une prestation normale de travail par la mise en œuvre d'une entente de dernière chance. Ce document d'entente est souvent utilisé dans des situations où un travailleur possède un dossier disciplinaire très lourd, mais souffre d'un handicap l'empêchant de fournir une prestation normale de travail (c.-à-d. dépendance à l'alcool, la drogue ou toute autre forme de handicap causant un problème d'absentéisme chronique pour le travailleur). Or, la jurisprudence arbitrale nous enseigne que même en présence de ce type de document, l'employeur doit respecter son obligation d'accommodement en vertu de la *Charte québécoise* et que, par conséquent, ledit document ne constitue pas en soi une forme d'accommodement¹⁶¹. Ainsi, les ententes de dernière chance sont interprétées de manière plus souple lorsqu'un travailleur présente une forme de handicap¹⁶².

Par ailleurs, nous verrons que l'interprétation de l'obligation d'accommodement varie considérablement lorsque l'arbitre se trouve en présence d'un travailleur atteint d'un handicap dû à une lésion professionnelle.

¹⁶⁰ Bernier et Pednault, *supra* note 24.

¹⁶¹ *Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP/FTQ) et Hydro-Québec*, [2008] RJDT 409 (TA).

¹⁶² *Syndicat des travailleuses et travailleurs du CPR de la Côte-Nord (CSN) et Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord (S.L.)*, DTE 2011T-485 (TA).

3.2 Les droits du travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle

Depuis les dix dernières années, la jurisprudence arbitrale portant sur les droits du travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle a énormément évolué. Différents courants ont émergé quant à la compétence *rationae materiae* de l'arbitre de grief pour se saisir de ces dossiers.

Ainsi, la question qui se posait dans chaque dossier était relié, d'une part, à la délimitation de la compétence exclusive de la CSST et de la CLP, et d'autre part, à celle de l'arbitre de grief. Cette délimitation étant importante, la jurisprudence a rapidement évolué pour en venir à un arrêt de principe rendu par la Cour d'appel du Québec, en 2009, dans l'affaire *SEPAQ*¹⁶³ : le travailleur, en l'espèce, saisonnier, avait subi une lésion professionnelle en août 2001, laquelle avait été déclarée consolidée en janvier 2003, avec une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles. La CSST a alors entamé le processus de réadaptation prévue à la LATMP en vertu duquel elle devait établir la capacité du travailleur de reprendre son emploi pré-lésionnel de journalier ou déterminer un emploi convenable qu'il pourrait occuper chez l'employeur. La CSST avait conclu que le plaignant était incapable de reprendre son emploi et qu'aucun emploi convenable n'était disponible chez l'employeur. L'employeur mit fin à son emploi et celui-ci logea un grief demandant d'être réintégré dans son poste de journalier et exigeant que l'employeur respecte son obligation d'accommodement à son égard. Au début des procédures, l'employeur avait soulevé une objection préliminaire concernant la compétence *rationae materiae* de l'arbitre de grief car selon lui, le dossier relevait de la compétence exclusive de la CSST.

L'arbitre Francine Beaulieu a accueilli l'objection soulevée par l'employeur¹⁶⁴ et sa décision fut confirmée par la Cour d'appel du Québec¹⁶⁵. Selon la Cour, il ne s'agissait pas d'une simple question d'interprétation des dispositions de la convention collective et du

¹⁶³ *Société des établissements de plein air du Québec c Syndicat de la fonction publique du Québec*, 2009 QCCA 329 [SEPAQ (CA)].

¹⁶⁴ *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. et Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ)*, DTE 2006T-496, no AZ-50371364, 21 avril 2005 (TA).

¹⁶⁵ *SEPAQ* (CA), *supra* note 163.

devoir d'accommodement raisonnable de l'employeur prévu à la *Charte québécoise*. Il s'agissait plutôt de la mise en place de différentes procédures découlant d'une lésion professionnelle pour laquelle la CSST a examiné et évalué le dossier du travailleur. Le législateur a conféré à la CSST une compétence exclusive pour décider de toute question découlant de la LATMP, de telle sorte que la compétence d'un arbitre est très limitée à ce sujet. Le travailleur réclamait son poste de journalier et la CSST a déjà tranché cette question, déclarant que celui-ci n'avait plus la capacité d'exécuter ses anciennes tâches. Quant au devoir d'accommodement de l'employeur, il s'agissait du seul volet en vertu duquel le Tribunal d'arbitrage pourrait intervenir dans la mesure où il s'agit d'un différend résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La Cour d'appel du Québec s'exprimait ainsi sur le sujet :

En effet, la CSST possède une compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la *Loi*, selon l'article 349 de cette dernière. L'arbitre ne pouvait se saisir de la demande du plaignant réclamant son emploi de journalier alors que la CSST avait déjà décidé qu'il n'est plus en mesure de l'occuper. La Cour suprême du Canada a statué que la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation. Elle n'autorise pas non plus la double compensation pour une même situation factuelle.¹⁶⁶

Ainsi, la Cour d'appel du Québec venait baliser la compétence arbitrale en statuant que celle-ci est limitée lorsqu'elle est confrontée à la compétence exclusive de la CSST et de la CLP en matière de capacité et de droit au retour au travail. Au surplus, la Cour vient préciser que le régime d'indemnisation des accidents du travail est un régime unique, autonome et s'interprète « en vase clos » sans l'intervention de la *Charte québécoise*¹⁶⁷. Bref, le régime de la LATMP est en soi est une forme d'accommodement qui définit et épuise l'obligation de l'employeur à ce sujet.

¹⁶⁶ *Ibid* au para 19.

¹⁶⁷ *Mueller, supra* note 140.

Suite à l'arrêt *SEPAQ*, en 2012, la Cour d'appel s'est penchée à nouveau sur la question dans la décision *Tembec*¹⁶⁸. Dans cette affaire, le travailleur a subi un accident du travail reconnu par la CSST en 2002. Il occupait alors un poste de technicien en entretien mécanique. En octobre 2005, sa lésion professionnelle a été consolidée avec des limitations fonctionnelles. La CSST a établi dans une décision administrative que le travailleur n'était plus en mesure d'occuper son emploi prélésionnel. Par conséquent, un processus fut enclenché pour déterminer un emploi convenable chez l'employeur. La CSST a décidé que le poste de personne d'utilité constituait un emploi convenable et le travailleur est éventuellement retourné au travail à ce poste. Un grief fut déposé par le syndicat afin de contester la décision de l'employeur de ne pas l'accommoder dans son emploi prélésionnel de technicien en entretien mécanique. Devant l'arbitre François Hamelin, l'employeur soulevait une objection préliminaire quant à la compétence de l'arbitre. Il soutenait que la CSST avait exercé sa compétence exclusive afin de décider de toute question visée par la LATMP, dont la capacité d'un travailleur accidenté de retourner à son emploi prélésionnel.

L'arbitre Hamelin a accueilli l'objection de l'employeur et cette décision fut confirmée par la Cour d'appel du Québec. Selon la Cour d'appel, un arbitre de grief peut être saisi d'un grief relatif au droit au retour au travail, et ce, en vertu de l'article 244 de la LATMP, lorsque la convention collective contient des dispositions relatives à cet égard. Par contre, dans cette affaire, la convention collective était muette à ce sujet et le grief n'alléguait aucune contravention à la convention collective. Toujours selon la Cour d'appel, le litige que soulevait le dossier relevait de l'application ou de l'interprétation de la LATMP et consistait plus précisément à déterminer si le régime de la LATMP était complet en soi et excluait toute obligation d'accommodement résultant de l'application de la Charte québécoise.

Selon la Cour d'appel, l'article 349 de la LATMP prévoit que la CSST « a compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la présente loi », alors que l'article 369 de la LATMP accorde la même compétence exclusive à la CLP en indiquant qu'elle « statue, à l'exclusion de tout autre tribunal », sur les recours qui lui sont confiés.

¹⁶⁸ *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c Tembec, usine de Matane*, 2012 QCCA 179 (CA) [*Tembec*].

Ainsi, le droit à la réadaptation du travailleur ainsi que celui de reprendre le travail au poste qu'il occupait avant son accident de travail, à un poste équivalent ou à un poste convenable constituent des questions visées par cette loi et relèvent de la compétence exclusive de la CSST.

Enfin, compte tenu de la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *SEPAQ*¹⁶⁹, la compétence que confère à l'arbitre de griefs l'article 244 de la LATMP pour régler les modalités de retour au travail, n'inclut pas celle de décider de la capacité d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP. Par conséquent, l'arbitre ne pouvait valablement se saisir du litige. Voici comment s'exprimait la Cour d'appel sur cette question :

[41] L'appelant reconnaît que la CSST a statué sur sa capacité à reprendre son travail prélesionnel ou un autre emploi convenable et que cette question en est une qui lui est réservée de façon exclusive par la LATMP. Il avance toutefois que la matière visée par son grief concerne ses droits lors d'un retour au travail. Il plaide que l'accumulation de son service continu lui conférerait le droit de réintégrer son travail en vertu de la convention collective même après l'expiration du délai prévu par la LATMP. Puisque le retour au travail découle de la convention collective et non de la LATMP, l'appelant en tire l'inférence que l'arbitre était compétent pour se saisir de son grief.

[42] À mon avis, l'appelant a tort. Les questions sur lesquelles la CSST a compétence exclusive ne peuvent être remises en cause par un employeur ou un salarié que dans le cadre des mécanismes d'appel institués par la LATMP. Un employeur ne peut, lors de l'application d'une convention collective, remettre en cause la reconnaissance d'une lésion professionnelle, la durée de l'incapacité, la date de consolidation d'une lésion professionnelle, la détermination des limitations fonctionnelles, la capacité d'exercer l'emploi prélesionnel, la détermination de l'emploi convenable, etc. L'application d'une convention collective, lorsqu'elle implique une question sur laquelle la CSST a compétence exclusive, doit se faire en tenant la décision de la CSST pour acquise.

[43] Il me semble que cette approche découle du sens commun et qu'elle respecte les dispositions de la LATMP. Elle évite que deux forums – la CSST et la CLP ainsi que l'arbitre de griefs – statuent sur les mêmes questions à l'égard desquelles la LATMP a affirmé la compétence exclusive de la CSST.

¹⁶⁹ *Supra* note 163.

[44] La position de l'appelant implique que les décisions de la CSST, à qui la LATMP reconnaît une compétence exclusive en certaines matières, peuvent être modifiées par un arbitre de griefs.

[45] Cette proposition heurte la volonté clairement exprimée par le législateur de confier à la CSST, et à la CLP en appel, la mission exclusive de trancher certaines questions. Ces organismes sont hautement spécialisés pour décider de toutes les questions reliées à la reconnaissance d'un fait accidentel, à l'incapacité qui s'ensuit, au besoin d'assistance médicale, à la date de consolidation de la lésion, au besoin de réadaptation, à la capacité de reprendre son emploi ou un emploi convenable ainsi qu'à l'indemnisation de salarié. La CSST « accompagne » le salarié à compter du fait accidentel jusqu'à sa réinsertion sur le marché du travail. Pour atteindre ces fins, la CSST dispose de tous les moyens et outils que la LATMP donne à cet organisme.

[46] À mon avis, il n'y a pas de place pour un régime parallèle où l'employeur, l'association accréditée et le salarié peuvent discuter de ces questions devant l'arbitre de griefs et écarter les décisions de la CSST. On ne peut que rejeter les effets indésirables rattachés à la position de l'appelant. Selon cette thèse, un employeur pourrait, par exemple, congédier un employé absent du travail à la suite d'une lésion professionnelle. Cet employeur pourrait ensuite plaider devant l'arbitre de griefs l'inexistence d'un fait accidentel, et cela, même si la CSST a conclu le contraire.¹⁷⁰ [Nos soulignés]

Encore une fois, la Cour d'appel du Québec venait réaffirmer le fait que ce type de dossier n'avait pas sa place devant l'arbitre de grief compte tenu de la compétence exclusive de la CSST et de la CLP.

Cependant, quelques années plus tard, ce courant jurisprudentiel a été ébranlé par l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3993 et Société des casinos du Québec*¹⁷¹ dans laquelle l'arbitre Denis Nadeau décide qu'un arbitre de grief a pleine juridiction pour se saisir de ce type de dossier si la convention collective contient des dispositions plus avantageuses que ce qui est prévu dans la LATMP. Dans cette affaire, la travailleuse, une croupière à l'emploi du Casino du Lac-Lemay, a subi une lésion professionnelle le 9 janvier 2007, dont une tendinite au majeur droit. Le 19 octobre suivant, la CSST a décidé qu'elle avait droit à la réadaptation puisqu'elle conservait une atteinte permanente attribuable à sa lésion. Le 11 novembre 2009, la CSST transmettait à la travailleuse sa décision concernant sa capacité de retour au travail et concluait qu'elle était

¹⁷⁰ *Tembec*, *supra* note 168.

¹⁷¹ DTE 2010T-622, no AZ-50668944, 29 août 2009 [*Société des Casinos du Québec*].

capable d'exercer comme emploi convenable un emploi de préposée à l'informatique. Le 4 février 2010, l'employeur a mis fin à son emploi. Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas lui avoir offert « le premier emploi convenable disponible dans l'un de ses établissement » et d'avoir fait preuve de discrimination à son endroit. L'employeur soulève une objection préliminaire quant à la juridiction de l'arbitre de grief, car les questions en litige relèvent de la compétence exclusive de la CSST.

Dans ses motifs, l'arbitre Denis Nadeau se base entre autres sur un arrêt de la Cour Suprême dans l'affaire *SFPQ*¹⁷². Ainsi, l'arbitre Nadeau mentionne que le nouveau cadre d'analyse de la compétence arbitrale qu'a mis sur pied la Cour suprême place la convention collective au centre de son analyse en se demandant quel est l'effet de l'ordre public législatif à l'égard du contenu même de la convention collective :

18. En matière de détermination de la compétence d'un arbitre de grief dans un contexte de possible coexistence avec une autre instance administrative, il me paraît qu'il est essentiel de tenir compte du récent arrêt prononcé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, 2010 CSC 28 (29 juillet 2010) (ci-après désignée *SFPQ*). Même si les faits à la base de cet arrêt sont différents de ceux à l'étude, je suis d'avis que la démarche analytique mise de l'avant par la majorité de la Cour permet de fixer les jalons qui seront utiles lors de l'étude de la question en litige.

[...]

26. Un premier point se dégage de ces extraits : l'analyse de la question de la compétence de l'arbitre n'a pas été effectuée, comme l'ont fait les juges minoritaires (par. 66 ss), à la lumière d'un examen détaillé des découpages juridictionnels entre la C.R.T. et l'arbitrage de griefs. La majorité de la Cour - et c'est cet aspect qui m'intéresse à ce stade - a placé la *convention collective*- source de la compétence arbitrale- *au centre de son analyse* en se demandant quel est l'effet qu'avait « l'ordre public législatif » à l'égard du « contenu même du contrat de travail ou de la convention collective et non uniquement sur son encadrement juridique. » (par.41) Une norme contractuelle contraire à l'ordre public sera « réputée non écrite », mais la convention collective subsiste et devra être « examinée, interprétée et appliquée en conséquence. » (*id.*)

[...]

¹⁷² *Supra* note 99.

29. Même en se référant, en l'espèce, à ces extraits par analogie, il me paraît que ceux-ci sont d'une grande pertinence dans la mesure où ils indiquent comment la Cour suprême appréhende la question de la détermination de la compétence arbitrale dans un contexte d'application de normes législatives d'ordre public et de possible coexistence juridictionnelle. À la lecture de cet arrêt, deux éléments majeurs, qui ne pourront être ignorés dans l'étude subséquente de la présente objection, se dégagent clairement. D'une part, alors que la Cour d'appel (par. 22-24) et la juge Deschamps (par. 67) examinent la question de la détermination de la compétence arbitrale à la lumière des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et de la compétence de la C.R.T., la majorité de la Cour inverse totalement cette approche. Le juge LeBel ne se demande pas, en effet, si la question, soumise à l'arbitre, en est une pouvant ou devant être tranchée par un autre tribunal administratif – et, le cas échéant, conclure à l'absence de compétence arbitrale – mais place plutôt la convention collective au centre de l'analyse et évalue, en fonction de son libellé, quel est l'impact des dispositions législatives à son égard. La distinction est importante car, dans l'examen de la compétence d'un arbitre de se saisir de griefs de salariés syndiqués, elle prend en considération, comme point de départ, le principe reconnu de l'exclusivité arbitrale à l'égard de l'interprétation et de l'application de la convention collective et ce, plutôt que de se demander si d'autres instances pourraient, d'une façon ou d'une autre, faire valoir une compétence sur la question soumise (ou une partie de celle-ci). La majorité de la Cour suprême parlera ici « d'inciter au respect de la compétence arbitrale (...) » (par. 45).¹⁷³ [Nos soulignés]

L'arbitre Nadeau poursuit sa réflexion en ciblant les deux dispositions d'ordre public législatif qui s'applique au litige qui lui est soumis afin de déterminer leur impact sur le contenu de la convention collective. Il cible comme dispositions l'article 10 de la *Charte québécoise* qui interdit toute forme de discrimination basée sur un motif prohibé (i.e. le handicap) et l'article 4 de la LATMP qui prévoit que la loi est d'ordre public et qu'une entente ou une convention collective peut prévoir des dispositions plus avantageuses pour un travailleur que celles prévues dans la Loi. Ainsi, suivant les principes émis par la Cour suprême dans l'affaire *SFPQ* dans laquelle la Cour mit l'accent sur le principe de la hiérarchie des sources en droit du travail, l'arbitre Nadeau conclut que les dispositions de la *Charte québécoise* ont préséance sur toute autre loi; ainsi l'analyse des dispositions de la convention collective – source de la compétence arbitrale – doit se faire en fonctions de ces principes :

37. Cette disposition, dont l'étude a été plutôt négligée dans le cadre de la jurisprudence qui m'a été soumise, est importante dans la mesure où elle ne prescrit pas une série de normes « figées » et obligatoires, mais reconnaît qu'une convention- et ceci vaut

¹⁷³ *Société des Casinos*, *supra* note 171 au para 18, 26, 29.

sûrement pour une convention collective- peut *prévoir pour un travailleur* des *dispositions plus avantageuses* que celles que prévoit la présente loi» (mes italiques). Notons-le, la finalité de la «disposition plus avantageuse» n'est pas neutre et a été clairement fixée par le législateur : elle doit être « pour un travailleur». C'est donc à son égard qu'il faut examiner si une disposition prévue dans une convention est « plus avantageuse» que ce qui est prévu à la loi.

38. Ces deux sources « d'ordre public législatif» s'appliquent dans le présent litige. Toutefois, compte tenu du principe de la hiérarchie des normes, ces deux sources ne sont pas sur un pied d'égalité. La *Charte*, en raison de son caractère quasi-constitutionnel, a préséance sur toute autre loi (art. 52), tout acte juridique (art. 13) et a une vaste portée en matière du droit à l'égalité en matière d'emploi. (art. 16)

39. Ainsi- et ceci n'est pas contesté- la LATMP est assujettie à la *Charte*. Cette loi ne peut contrevenir, en principe, aux articles 1 à 38 de la *Charte*. Le droit à l'égalité, assurant, entre autres, une protection contre une discrimination fondée sur le handicap (art. 10), jouit donc d'une autorité prépondérante, même à l'égard de la LATMP.

40. Ce même effet hiérarchique du droit à l'égalité vaut à l'égard de la convention collective. Que ce droit soit prévu ou non dans son texte, il est présumé y être incorporé. Si les parties peuvent reconnaître ce droit à l'égalité et prévoir certaines mesures relatives à sa mise en œuvre, elles ne peuvent en contrer l'application.¹⁷⁴

Dans son analyse des dispositions pertinentes de la convention collective, l'arbitre Nadeau en vient à la conclusion que les parties ont négocié des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la LATMP. Les obligations contractuelles prévues à la convention collective sont assimilables à l'obligation d'accommodement raisonnable prévue à la *Charte québécoise* et l'employeur se devait de respecter son obligation quasi-constitutionnelle à cet égard. Il conclut que son raisonnement ne contrevient en rien à la compétence exclusive de la CSST et la CLP, car leur compétence se limite à une analyse au droit à la réadaptation et à la détermination d'un emploi équivalent ou d'un emploi convenable, soit des notions spécifiques à la LATMP qui n'ont pas la même portée que l'obligation pour l'employeur d'accommoder un travailleur au sens de la *Charte québécoise* :

63. Par ailleurs, la LATMP prévoit une compétence exclusive à la CSST pour tout ce qui touche, entre autres, les questions de réadaptation professionnelle et ce, dans le but de réintégrer le travailleur, victime d'une atteinte permanente à son intégrité physique, « dans son emploi, un emploi équivalent ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un

¹⁷⁴ *Société des Casinos*, *supra* note 171 au para 37-40.

emploi convenable» (arts. 145, 166, 349 LATMP). Ceci vaut également pour le droit au retour au travail du travailleur (arts. 234-246). Par ailleurs, l'article 4 (2) de cette loi prévoit la possibilité qu'une convention puisse prévoir « pour un travailleur des dispositions plus avantageuses » que celles qu'elle énonce. (mes italiques)

64. Or, en l'espèce, je suis d'avis que les parties à la convention collective ont exercé ce droit dérogatoire en convenant de l'article 32.2. Visant à la fois « le salarié handicapé » et celui qui « souffre de limitations fonctionnelles l'empêchant de remplir toutes ses tâches », les parties ont prévu que l'employeur avait, à leur égard, une obligation d'accommodement pouvant impliquer, entre autres, jusqu'à la « relocalisation dans un autre emploi ». Il n'est pas requis de faire une longue analyse comparative pour conclure que cette mesure, prévue à l'article 32.2 de la convention collective, est « plus avantageuse » pour le travailleur que l'ensemble des dispositions relatives à la réadaptation professionnelle et le droit de retour au travail sur lesquelles la CSST a compétence.

65. En visant, sans aucune limite, la possible « relocalisation dans un autre emploi », les parties ont fait abstraction des nombreuses conditions sous-jacentes aux notions « d'emploi équivalent » et « d'emploi convenable » (voir art. 2 LATMP). À titre d'exemple, elles n'ont pas prévu que « l'autre emploi » pour lequel l'employeur devait examiner les possibilités raisonnables d'accommoder le salarié concerné, devait avoir des caractéristiques semblables relativement aux qualifications professionnelles, au salaire, aux avantages sociaux (« emploi équivalent ») ou déterminé si cet « autre emploi » permettait ou non au salarié d'utiliser ses qualifications professionnelles et présentait une possibilité raisonnable d'embauche (« emploi convenable »). Ces conditions, tirées des définitions prévues à l'article 2 LATMP, n'ont pas été retenues à l'article 32.2 de la convention collective. Les parties ont plutôt opté, comme elles en avaient le droit, pour une approche beaucoup plus large, soit celle de la possibilité d'une « relocalisation dans un autre emploi. »

66. À mon avis, « pour le travailleur », cette disposition contractuelle, dont la finalité ultime est le maintien du lien d'emploi entre le salarié et son employeur, est « plus avantageuse » que celles prévues à la LATMP. Dans son évaluation de la situation, l'employeur s'est engagé, tel qu'il en avait le droit, à ne pas se limiter (comme c'est le cas lorsqu'il est « consulté » par la CSST) à vérifier s'il existe, au sens bien défini de ces termes, un « emploi équivalent » ou un « emploi convenable » (arts. 169 (2) et 170 (LATMP)). Il a plutôt convenu d'un devoir (« doit ») d'examiner les possibilités raisonnables d'accommoder ce salarié en tenant compte, entre autres, de sa « relocalisation dans un autre emploi ». En fonction du salarié, le champ qui est couvert par l'article 32.2 de la convention collective est beaucoup plus large que celui défini par la LATMP.

67. En vertu de l'article 4 (2) LATMP, cette disposition contractuelle est donc, selon moi, valide. Son application n'entre nullement en contradiction avec la compétence exclusive de la CSST puisque celle-ci, je l'ai déjà indiqué, est relative à l'examen et à la décision de « toute question visée par la présente loi » (art. 349). Or, tant le chapitre de

la réadaptation (art. 145-187) que celui, longuement discuté par les procureurs au moment de l'audience et largement abordé par la jurisprudence, du droit au retour au travail (arts. 234 à 246), visent tous les deux des mesures de réadaptation ou de retour au travail de travailleur et ce, à l'égard de l'emploi qu'il exerçait au moment de sa lésion professionnelle, d'un emploi équivalent ou d'un emploi convenable (voir, plus spécifiquement les articles 166, 168 à 172 et les articles 236 à 246).

68. À l'égard de ces questions, y incluant la détermination des limitations fonctionnelles, la CSST a une compétence exclusive. Cependant, comme tout organisme administratif, la compétence de la CSST ne peut déborder le cadre qui lui est fixé statutairement. Ceci implique, en premier lieu, que les parties à la présente convention collective n'auraient pu remettre en cause les conclusions de la CSST à l'égard des limitations fonctionnelles des salariés visés ou prévoir des dispositions contredisant ses décisions à l'égard de «l'emploi équivalent» ou de «l'emploi convenable».¹⁷⁵

Au terme de cette analyse, l'arbitre Nadeau rejetait l'objection préliminaire de l'employeur, et ce, même si la Cour d'appel du Québec avait décidé le contraire dans l'affaire *SEPAQ*. Selon l'arbitre Nadeau, sa décision ne vient pas changer les principes émis par la Cour d'appel du Québec en 2009 dans l'affaire *SEPAQ*, mais vient plutôt préciser la portée de cette décision en regard de la décision récente de la Cour Suprême dans l'affaire *SFPQ*. Au surplus, le contexte factuel et les demandes formulées par le syndicat dans l'affaire *SEPAQ* étaient fort différents du litige qui était devant lui.

L'employeur, insatisfait des motifs de l'arbitre, a porté la sentence devant la Cour supérieure par requête en révision judiciaire. Le juge Pierre Dallaire rejetait la demande de révision judiciaire, déclarant que le débat était prématuré et qu'il fallait éviter d'intervenir pour réviser des décisions portant sur des questions préliminaires rendues par un arbitre de grief¹⁷⁶.

Nous analyserons maintenant l'impact de la décision de Denis Nadeau dans l'affaire *Société des casinos* sur la jurisprudence arbitrale dans la prochaine section de ce chapitre de notre étude. D'emblée, signalons que lorsque l'arbitre de grief est confronté à la compétence exclusive de la CSST et de la CLP en matière de droit au retour au travail et de la

¹⁷⁵ *Ibid.* au para 63-68.

¹⁷⁶ *Société des casinos du Québec c Nadeau*, 2011 QCCS 6872 (CS).

détermination d'un emploi équivalent ou d'un emploi convenable, une certaine incertitude persiste quant aux limites à la compétence de celui-ci.

3.3 La conditionnalité de la compétence de l'arbitre de grief

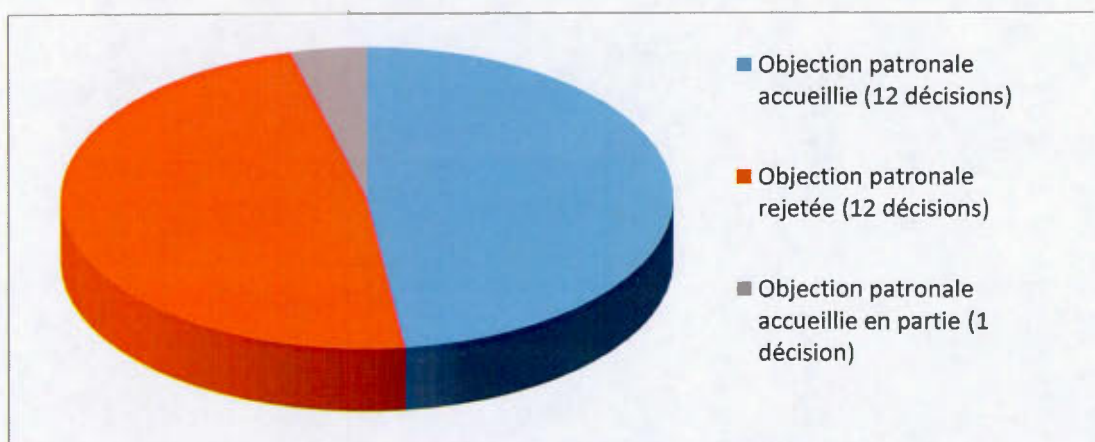
Afin de bien délimiter la compétence arbitrale relative aux dossiers portant sur le droit à l'accommodement d'un travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle, nous avons procédé à une analyse de la jurisprudence arbitrale, et ce, depuis la décision charnière rendue par la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *SEPAQ*. L'échantillonnage des décisions arbitrales s'échelonne sur une période de cinq ans, soit du 29 février 2009¹⁷⁷ au 28 février 2014. Au total, 25 sentences arbitrales ont été répertoriées et analysées, et ce, pour déterminer la portée ainsi que le fondement de la compétence de l'arbitre de grief en la matière. Nous avons retenu les décisions dans lesquelles un moyen préliminaire était soulevé par l'employeur voulant que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence *rationa materiae* pour trancher la question en litige, car celle-ci relevait de la compétence exclusive de la CSST ou de la CLP. L'annexe 1 énumère les décisions analysées en ordre chronologique. Ainsi, l'analyse de ces sentences arbitrales permet de dégager deux courants jurisprudentiels, l'un accueillant l'objection préliminaire soulevée par l'employeur et l'autre la rejetant. Nous constatons qu'en apparence, les arbitres sont très partagés sur la question, car il y a autant de décisions qui accueillent les objections qu'ils y en a qui les rejettent (voir l'annexe 2 pour l'analyse de toutes les sentences arbitrales répertoriées dans cette recherche). La figure 1 démontre très bien ce partage :

¹⁷⁷ Date à laquelle la Cour d'appel du Québec rendait jugement dans l'affaire *SEPAQ*.

FIGURE 1

DISPOSITIFS RENDUS PAR LES ARBITRES DE GRIEF AU SUJET DE LEUR
COMPÉTENCE RELATIVE À LA MISE EN ŒUVRE DU DROIT À
L'ACCOMMODEMENT DU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ SUITE À UNE LÉSION
PROFESSIONNELLE (2009-2014)

25 SENTENCES ARBITRALES ANALYSÉES¹⁷⁸



Marc Mancini ©

La question se pose de savoir pour quelle raison il existe deux courants jurisprudentiels aussi contradictoires, à tout le moins en apparence ? L'historique des sentences arbitrales nous aide à mieux comprendre. La majorité des décisions qui ont accueilli les objections préliminaires des employeurs basées sur l'absence de compétence de l'arbitre de grief sont antérieures à la décision de l'arbitre Denis Nadeau dans l'affaire *Société des Casinos du Québec*. Cette décision, tel que mentionnée dans la section précédente, précise la portée de la compétence *rationae materiae* de l'arbitre de grief dans ce type de dossiers, et ce, nonobstant l'arrêt *SEPAQ* de la Cour d'appel du Québec, de 2009.

Sur l'échantillon de 25 sentences arbitrales analysées, huit (8) ont été rendue avant l'affaire *Société des Casinos du Québec* (i.e. l'ère pré-Nadeau). Sur cet échantillon de huit (8) sentences arbitrales, six (6) décisions ont accueilli les objections préliminaires soulevées par

¹⁷⁸ La répartition des conclusions quant aux objections formulées par la partie patronale dans chacune des sentences arbitrales analysées quant à la compétence de l'arbitre de grief pour se saisir des griefs logés par la partie syndicale.

les employeurs. Suite à l'affaire *Société des Casinos du Québec* (i.e. l'ère post-Nadeau), dix-sept (17) sentences arbitrales furent analysées et sur cet échantillonnage, seulement six (6) sur les dix-sept (17) décisions ont accueilli les objections préliminaires soulevées par les employeurs. Le tableau 1 illustre cette répartition :

TABLEAU 1

DISPOSITIFS RENDUS PAR LES ARBITRES DE GRIEF ANTÉRIEUREMENT ET
POSTÉRIEUREMENT À LA SENTENCE SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC
(« DÉCISION NADEAU »)

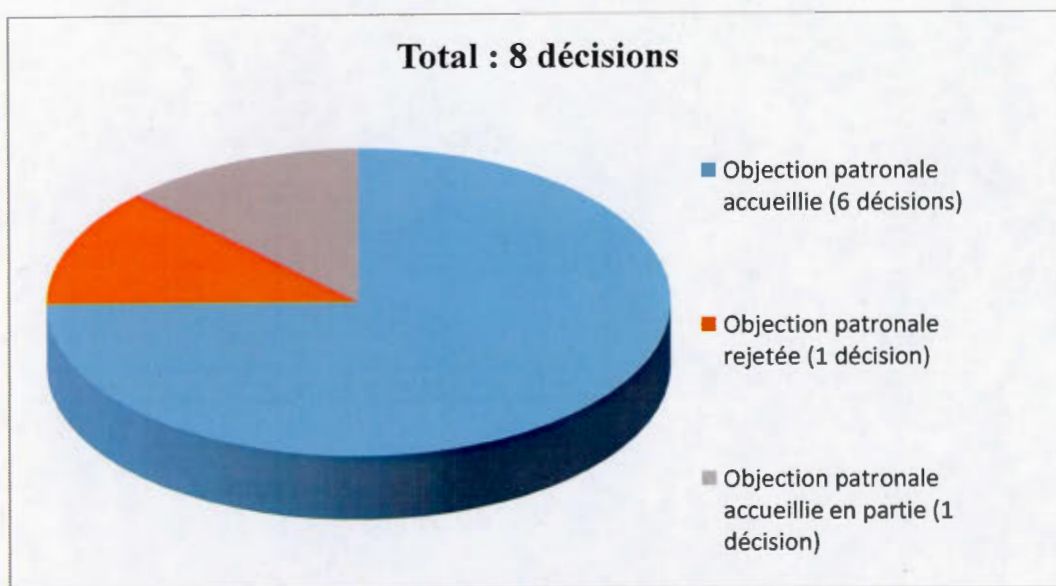
(Total : 25)			
PRÉ-NADEAU (Total : 8)		POST-NADEAU (Total : 17)	
Objection patronale accueillie	6	Objection patronale accueillie	6
Objection patronale rejetée	1	Objection patronale rejetée	11
Objection patronale accueillie en partie	1	Objection patronale accueillie en partie	0

Marc Mancini ©

Les figures 2 et 3 illustrent les deux époques identifiées au tableau 3 :

FIGURE 2

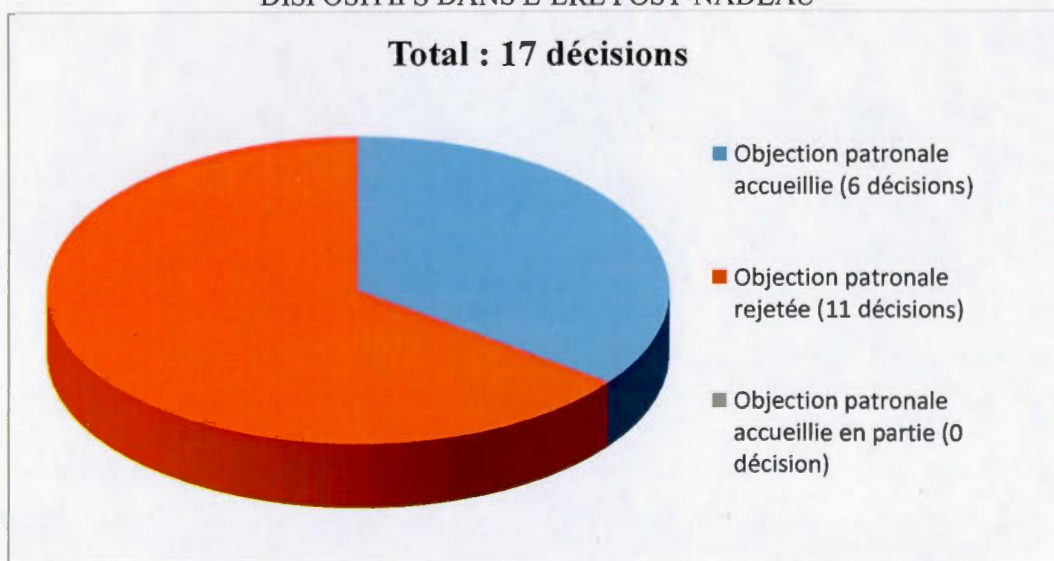
DISPOSITIFS DANS L'ÈRE PRÉ-NADEAU



Marc Mancini ©

FIGURE 3

DISPOSITIFS DANS L'ÈRE POST-NADEAU



Marc Mancini ©

On constate que la décision *Société des Casinos du Québec* a eu un impact majeur sur l'interprétation de la compétence de l'arbitre de grief en la matière. Un nouveau courant jurisprudentiel – rapidement devenu majoritaire – s'est créé, tel qu'illustré par le graphique 3. Depuis la sentence arbitrale rendue par l'arbitre Nadeau dans l'affaire *Société des Casinos du Québec*, les arbitres rejettent cinq fois plus les objections préliminaires soulevées par les employeurs¹⁷⁹. Une véritable nouvelle ère de la sphère de la compétence arbitrale – l'ère « post-Nadeau » – voit le jour, soit celle au cours de laquelle les arbitres de grief recherchent des dispositions plus avantageuses prévues dans la convention collective pour aller au-delà des limites législatives prévues à la LATMP. Il faut dire que le fait de suivre à la lettre les enseignements de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *SEPAQ* conduit à la situation illogique dans laquelle un travailleur devenu handicapé suite à une lésion professionnelle bénéficie d'un droit à l'accommodement plus restreint que le travailleur devenu handicapé pour une raison sans lien avec le travail. Le raisonnement élaboré par l'arbitre Nadeau a comme effet ancillaire, à tout le moins dans certaines circonstances, de mettre fin à cette situation inéquitable.

Dans tous les cas, cette nouvelle tendance dans la jurisprudence arbitrale suscite également une nouvelle approche de la part des syndicats dans leurs argumentations lorsqu'ils sont confrontés à une objection préliminaire soulevée par les employeurs. L'analyse des sentences arbitrales démontre un délaissement de l'argument basée sur l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur prévue dans la *Charte québécoise* et une accentuation de l'argument basée sur une obligation contractuelle de l'employeur en matière d'accommodement raisonnable, soit la disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective.

¹⁷⁹ Dans l'ère pré-Nadeau, le taux de rejet est de 12,5 % comparativement à un taux de 65% dans l'ère post-Nadeau, ce qui donne un *ratio* de 5.

Le tableau 2 démontre cette nouvelle tendance :

TABLEAU 2

MOYENS SOULEVÉS PAR LA PARTIE SYNDICALE DEVANT L'ARBITRE DE GRIEF

(Total : 27 décisions ¹⁸⁰)		
	Total : 8 décisions	
	ÈRE PRÉ-NADEAU	ÈRE POST-NADEAU
Accommodement basé sur les dispositions prévues à la Charte des droits et libertés de la personne	8	2 ¹⁸¹
	Total : 19 décisions	
	ÈRE PRÉ-NADEAU	ÈRE POST-NADEAU
Accommodement basé sur les dispositions prévues à la convention collective	1 ¹⁸²	17

Marc Mancini ©

Ainsi, depuis l'affaire *Société des Casinos du Québec*, l'argumentation centrale devant les arbitres de grief repose sur le texte même de la convention collective au lieu de porter sur l'obligation d'accommodement raisonnable de l'employeur prévue à la *Charte québécoise*. Ainsi, depuis cette décision, nous remarquons la quasi-disparition de l'argument fondée sur la *Charte québécoise* pour faire valoir la compétence *rationae materiae* des arbitres de grief.

La présente analyse démontre la valse-hésitation qui existe entre la compétence respective de la CSST et de la CLP et celle des arbitres de grief en matière de dossiers impliquant des travailleurs qui demeurent avec des limitations fonctionnelles à l'emploi suite à une lésion professionnelle. L'une ayant une compétence exclusive sur l'application de la LATMP, l'autre ayant une compétence exclusive sur l'interprétation et l'application des dispositions explicites et implicites de la convention collective. Par contre, une question

¹⁸⁰ Pour cette analyse, noter que l'échantillonnage est de 27 et non 25. L'échantillonnage initial de 25 sentences arbitrales analysées n'a pas changé. Par contre, dans deux décisions, deux arguments ont été soulevés par les parties ce qui amène l'échantillonnage à 27 pour cette répartition par rapport aux arguments soulevés par les parties.

¹⁸¹ Dans deux (2) décisions dans l'ère Post-Nadeau, le syndicat avait soulevé un argument basé sur l'application de la Charte québécoise et l'autre basée sur les dispositions de la convention collective.

¹⁸² Dans une décision dans l'ère Pré-Nadeau, le syndicat avait soulevé un argument basé sur l'application de la Charte québécoise et l'autre basée sur les dispositions de la convention collective.

demeure : où se situe la *Charte québécoise* – et les droits fondamentaux des travailleurs handicapés suite à une lésion professionnelle – dans tout ce débat ? La jurisprudence nous enseigne que les tribunaux administratifs ont tous la compétence pour appliquer et interpréter les Chartes¹⁸³. Toutefois, à la lecture des dispositifs des sentences arbitrales analysées (voir annexe I), nous constatons que les décideurs tentent de s'éloigner de ce document quasi-constitutionnel pour trancher les questions en litige.

D'un côté, nous pouvons certainement comprendre les raisons des employeurs de ne pas vouloir mener le débat de l'accommodement devant les arbitres de grief, lorsque la CSST et même la CLP ont déjà tranché le débat portant sur la capacité de retour au travail du travailleur et de l'inexistence de l'emploi équivalent ou d'un emploi convenable chez l'employeur. L'économie des ressources tant pour les tribunaux que pour les parties ne s'harmonise pas avec le fait d'être obligé de répéter les mêmes débats devant des décideurs différents. Mais d'un autre côté, il est vrai que la question de l'accommodement raisonnable au sens de la *Charte québécoise* n'est jamais tranchée clairement par aucun des décideurs. D'une part, la CSST refuse de le faire en prétendant que le régime des accidents de travail doit être interprété dans son entier et que ledit régime constitue en soi une forme d'accommodement, sans qu'aucune référence à la *Charte québécoise* ne soit nécessaire. D'autre part, les arbitres de grief se limitent à la recherche de « dispositions plus avantageuses prévues à la convention collective » afin de se déclarer compétent pour trancher le litige, sans pour autant faire une analyse de l'obligation d'accommodement de l'employeur en vertu de la *Charte québécoise*. Nous nous permettons de dire que « c'est le monde à l'envers » dans la mesure où la hiérarchie des sources voudrait que les droits fondamentaux aient préséance sur les droits statutaires (i.e. LATMP) ou contractuels (i.e. convention collective).¹⁸⁴

En respectant la hiérarchie des sources, l'expertise des différents tribunaux et le principe de la saine administration de la justice, où doit se faire le débat portant sur la *Charte québécoise* ? Cette recherche nous permet de conclure que dans le cas des victimes de lésions

¹⁸³ *Douglas College, supra* note 5.

¹⁸⁴ Coutu, et al., *supra* note 44 à la p 96.

professionnelles demeurant avec un handicap, le forum le plus approprié pour mettre en œuvre le droit à l'accommodement est la CSST et ultimement la CLP.

3.4 La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement devant la Commission des lésions professionnelles : plaider pour une justice fondamentale, accessible à tous

Depuis vingt-cinq ans, il est incontestable que les tribunaux administratifs ont compétence pour trancher des questions de nature constitutionnelle. Autant la jurisprudence¹⁸⁵ que la doctrine¹⁸⁶ nous le confirment. L'arbitre de grief et la CLP possèdent la compétence en matière d'interprétation et d'application de la Charte québécoise. Il serait imprudent de notre part de déclarer qu'un ou l'autre tribunal n'aurait pas potentiellement la compétence pour trancher ces questions. La présente recherche tente plutôt de répondre à la question de savoir lequel de ces deux tribunaux devrait, et non pourrait, trancher les questions de nature constitutionnelle ?

La CLP a une compétence exclusive pour trancher toute question visée par la LATMP et toute question de droit rattachée de manière explicite ou implicite à l'application de la LATMP :

349. La Commission a compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la présente loi, à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme.

[...]

377. La Commission des lésions professionnelles a le pouvoir de décider de toute question de droit ou de fait nécessaire à l'exercice de sa compétence.

Elle peut confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance contesté et, s'il y a lieu, rendre la décision, l'ordre ou l'ordonnance qui, à son avis, aurait dû être rendu en premier lieu.

¹⁸⁵ La trilogie de 1991, voir les références à la note XX. Voir également *Parry Sound*, *supra* note 86.

¹⁸⁶ Côté, *supra* note 5.

L'arbitre de grief, quant à lui, à une compétence exclusive pour interpréter et appliquer tout le contenu explicite et implicite de la convention collective. Ainsi, on constate rapidement que la *Charte québécoise* a pu être invoquée autant devant la CLP que devant l'arbitre de grief.

L'analyse précédente de la jurisprudence arbitrale et de la jurisprudence de la CLP nous permet de conclure que les deux tribunaux détiennent la compétence nécessaire pour interpréter et appliquer la *Charte québécoise*. En revanche, pour mettre en œuvre l'obligation quasi-constitutionnelle d'accommodement raisonnable de l'employeur dans des dossiers où un travailleur demeure avec des limitations fonctionnelles suite à une lésion professionnelle, nous sommes d'opinion que le tribunal le plus approprié pour trancher la question est la CLP, et non l'arbitre de grief.

Plus particulièrement, l'analyse de la jurisprudence arbitrale précédente, laquelle a permis d'élucider la nouvelle théorie de la compétence arbitrale basée sur la recherche des dispositions de la convention collective plus avantageuses que le régime législatif prévue à la LATMP, illustre l'empiètement de l'arbitre de grief sur la compétence de la CLP.

L'argument central de cette théorie créée par l'arbitre Nadeau dans l'affaire *Société des casinos du Québec* est basé sur le fait que les parties peuvent négocier des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la LATMP. Le fait que la convention collective contienne ces dispositions plus avantageuses ouvre la porte aux arbitres de grief pour, indirectement, se saisir des litiges en matière d'accommodement raisonnable pour des travailleurs handicapés suites à une lésion professionnelle. Par ailleurs, cette théorie pose trois problèmes importants.

Le premier problème porte sur le libellé même de certaines dispositions de la convention collective. Les sentences arbitrales analysées démontrent que les arbitres font parfois une interprétation très large de la convention collective pour conclure que celle-ci contient des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la LATMP afin de justifier leur compétence pour trancher le grief.

Par exemple, dans l'affaire *CPE Fleur et Miel*¹⁸⁷, la CSST avait conclu que la travailleuse accidentée était incapable de reprendre son emploi prélésionnel. Toujours selon la CSST, aucun emploi convenable n'était disponible chez l'employeur, et ce, étant donné le postulat que l'ancienneté de la travailleuse ne lui permettait pas de revendiquer l'un des postes qu'elle avait identifiés comme compatibles avec ses limitations fonctionnelles. Dans sa décision, l'arbitre Jean Ménard a invoqué une disposition de la convention collective stipulant que le travailleur continue à accumuler de l'ancienneté en cas d'absence en raison d'un accident du travail (voir le Tableau 4), pour se déclarer compétent pour entendre le grief de congédiement de la travailleuse accidentée. Pour ce faire, l'arbitre Ménard a pris garde de motiver sa décision exclusivement sur la convention collective. Il écrit :

Bien que l'employeur ait raison de prétendre, dans une perspective large, que le remède recherché puisse s'apparenter à un accommodement, en faveur de la plaignante, visant à atténuer les suites de son accident de travail, il ne s'agit pas d'un accommodement qui serait revendiqué sur la base d'une norme extérieure à la convention collective, par exemple la Charte des droits et libertés de la personne.¹⁸⁸

Lors de l'incorporation à la convention collective de la disposition sur le cumul de l'ancienneté en cas d'absence reliée à un accident du travail, la volonté des parties était-elle d'adopter une disposition plus avantageuse que les dispositions de la LATMP en matière de droit au retour au travail dans un emploi convenable ? Nous ne pouvons pas nous empêcher d'y voir davantage une volonté chez l'arbitre d'offrir à la travailleuse l'équivalent de son droit à un accommodement raisonnable.

Dans une autre affaire, *Provigo Québec inc.*¹⁸⁹, la lésion d'une travailleuse accidentée fut consolidée sans atteinte permanente, ni limitation fonctionnelle, et ce, même si, toujours selon l'arbitre, la travailleuse gardait toutefois une sensibilité au dos, attesté par un rapport

¹⁸⁷ *Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de la MRC Rouyn-Noranda – CSN et Centre de la petite enfance Fleur et miel*, DTE 2011T-295, no AZ-50738289, 1er avril 2011 (TA).

¹⁸⁸ *Ibid.* au para 42.

¹⁸⁹ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec inc.*, DTE 2011T-598, no AZ-50781219, 4 juillet 2011 (TA).

médical provenant de son médecin traitant. L'arbitre Jean-Louis Dubé a décidé que la travailleuse pouvait se prévaloir des dispositions de la convention collective prévoyant que « *tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinctions, exclusion ou préférence fondée sur [le handicap]* » afin de réclamer de l'employeur un accommodement pour réintégrer son emploi prélesionnel tout en adaptant les conditions de travail pour qu'elles puissent être conformes aux consignes du médecin traitant. L'arbitre Jean-Louis Dubé s'exprime ainsi sur sa compétence :

... dans le cadre du présent litige, j'ai compétence pour me prononcer tant sur la question de la réintégration dans le poste régulier que sur l'obligation d'accommodement raisonnable sans contrainte excessive en m'appuyant sur cette décision de la Cour d'appel et en raison donc aussi, d'une part de la nature du litige, c'est-à-dire le refus de l'employeur d'offrir du travail à la réclamante du 4 au 23 février 2009 et d'autre part des articles 1 et 2 de la convention collective. En effet, d'une part l'article 1 réfère, entre autres, à l'exercice par les salariés de leurs droits sans discrimination, et d'autre part l'article 2.03 mentionne clairement que l'employeur ne peut exercer ses droits de direction de façon injuste, discriminatoire ou arbitraire.¹⁹⁰

Là encore, une question se pose : est-ce que les parties à la convention collective, ont voulu, au stade de la rédaction de l'article 1 de la convention collective portant sur la discrimination au travail, prévoir des dispositions plus avantageuses que celles prévues dans la LATMP ? Nous ne pouvons pas nous empêcher – encore une fois – d'y voir une volonté chez l'arbitre d'offrir à la travailleuse l'équivalent de son droit à un accommodement raisonnable prévue à la *Charte québécoise*.

¹⁹⁰ *Ibid.* au para 45.

Le Tableau 3 contient quelques exemples de dispositions de la convention collective qui ont été jugée « plus avantageuses » que celles prévues à la LATMP.

TABLEAU 3
DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉES PLUS
AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
<i>Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de la MRC Rouyn-Noranda – CSN et Centre de la petite enfance Fleur et miel, DTE 2011T-295, no AZ-50738289, 1^{er} avril 2011 (TA)</i>	Jean Ménard	<p>8.03 CUMUL DE L'ANCIENNETÉ</p> <p>La travailleuse conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :</p> <p>(...)</p> <p>d) absence pour accident de travail ou maladie professionnelle;</p>
<i>Université McGill et Munaca, DTE 2011T-582, no Az-50780687, 8 juin 2011 (TA)</i>	André Bergeron ¹⁹¹	<p>ARTICLE 38 ACCIDENTS DE TRAVAIL</p> <p>[....]</p> <p>38.05 Le salarié qui redevient capable de travailler, mais qui demeure avec une limitation fonctionnelle permanente l'empêchant d'occuper le poste qu'il occupait antérieurement est remplacé sans affichage, à un autre poste que son état de santé lui permet d'occuper, compte tenu des postes disponibles à combler.</p>

¹⁹¹ L'arbitre André Bergeron avait jugé que la disposition n'était pas plus avantageuse que celles prévues à la LATMP, mais l'honorable juge Stéphane Sansfaçon infirmait cette décision. Le dossier est actuellement en délibéré devant la Cour d'appel du Québec

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
<i>Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec inc., DTE 2011T- 598, no AZ- 50781219, 4 juillet 2011 (TA)</i>	Jean-Louis Dubé	<p>ARTICLE 01 OBJET DE LA CONVENTION</p> <p>L'Employeur et l'Union reconnaissent et conviennent que la présente convention a pour objet de favoriser la coopération et l'harmonie, d'établir un mécanisme de communication entre les deux parties, de formuler des règles pour régir leurs rapports, de promouvoir l'efficacité du service à la clientèle ainsi que d'établir les taux de salaire, les heures et les autres conditions de travail des salariés visés par cette convention.</p> <p>A) DISCRIMINATION</p> <p>Tout salarié a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, de tous les droits et avantages de la convention collective, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, ou le fait qu'une personne est handicapée. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.</p> <p>[...]</p> <p>ARTICLE II DROITS DE LA DIRECTION</p> <p>[...]</p> <p>2.03 L'exercice des droits de la direction est sujet à la procédure de griefs s'ils viennent en contradiction avec les dispositions de la convention et/ou s'ils résultent en mesure disciplinaire et/ou s'ils sont utilisés de façon injuste et/ou discriminatoire et/ou arbitraire.</p>
<i>Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434 et Banque Laurentienne du Canada, DTE 2011T- 539, no AZ- 50776413, 1^{er} août 2011 (TA)</i>	Gilles Laflamme	<p>18.03 C.S.S.T. et S.A.A.Q.</p> <p>a) Advenant un accident au travail compensé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, la Banque paie, pendant que l'employé-e est absent-e, son plein salaire, y compris la journée de l'accident. L'employé-e s'engage à remettre à la Banque les prestations qu'il-elle reçoit de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec en invalidité totale temporaire ainsi que tout bénéfice hebdomadaire d'accident-maladie auquel il-elle peut avoir droit en vertu d'une autre assurance.</p> <p>[...]</p> <p>Un-e employé-e atteint-e d'une incapacité partielle permanente est réintégré-e à son poste dans la mesure où l'employé-e est</p>

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
		<p>capable de faire son travail.</p> <p>À défaut, il-elle est réintégré-e dans un autre poste selon les dispositions de l'article XI de la présente convention collective.</p> <p>Si un-e tel-le employé-e est réintégré-e dans un poste de classe inférieure à celui qu'il-elle détenait avant son accident de travail, il-elle bénéficie alors des dispositions de la présente convention quant à la rétrogradation involontaire.</p> <p>[...]</p> <p>d) Si à la suite d'un traumatisme conséquent à un vol à main armée un-e employé-e demande une rétrogradation ou un transfert après recommandation de son médecin, il-elle bénéficie des dispositions de la présente convention quant à la rétrogradation involontaire et bénéficie des dispositions de l'article XI de la présente convention.</p>
<p>Montréal (Ville de) (arrondissement Villeray-St-Michel-Parc-Extension) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, DTE 2011T-819, no AZ-50807353, 14 novembre 2011 (TA)</p>	<p>Jean-Pierre Lussier</p>	<p>25.05 Nonobstant les dispositions contraires ou incompatibles de la convention collective, dès qu'un fonctionnaire permanent est considéré apte au travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'Employeur le réintègre à son poste ou à tout autre poste vacant de son emploi ou de tout emploi convenable de groupe de traitement équivalent ou inférieur, qu'il est apte à occuper, et ce, sans perte de traitement.</p> <p>25.06 Les parties s'entendant sur le principe de réintégration inter-unités syndicales à la suite d'un accident du travail, conviennent de négocier des modalités qui permettront ces réintégrations après la date de la signature de la convention collective. Les parties s'entendent sur les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un salarié d'une autre unité d'accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de son unité d'accréditation à la suite des blessures subies ou de la maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réassigné à un emploi de la présente unité d'accréditation qu'il est apte à occuper; - un fonctionnaire couvert par la présente accréditation syndicale qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de cette unité, à la suite des blessures subies ou de maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi ou une fonction dans une autre unité d'accréditation syndicale qu'il est apte à occuper.

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
<i>Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P (FAT-COI-CTC-FTQ, TUAC Canada) et Transformation BFL (9071-3975 Québec Inc.), DTE 2012T-83, no AZ-508135562, 8 décembre 2011 (TA)</i>	Francine Beaulieu	<p>ARTICLE 27 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES</p> <p>(...)</p> <p>27.07 Retour au travail</p> <p>Suite à une maladie ou à un accident d'un salarié, il est convenu que lors de son retour au travail, le salarié sera réinstallé au poste qu'il détenait avant son invalidité. Dans le cas où pour cause d'un handicap physique ou intellectuel, le salarié ne peut effectuer les tâches de son poste, il sera réaffecté dans un autre poste dont il peut exécuter les tâches et ce, avec le salaire du poste qu'il peut exécuter et avec les avantages s'y rattachant. Les dispositions qui précèdent se feront par ancienneté en consultation avec le Syndicat et salarié concerné. Les dispositions ci-dessus ne constituent pas une garantie d'emploi additionnel au salarié.</p>
<i>Montréal (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2012T-678, no AZ-50892591, 27 août 2012 (TA)</i>	François Hamelin	<p>ARTICLE 9 MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL</p> <p>[...]</p> <p>9.30 Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle</p> <p>a) Nonobstant les dispositions de l'article 19, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir, ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.</p> <p>b) L'employé visé à l'alinéa précédent ayant des limitations permanentes et réintégré dans une fonction autre que la sienne ne peut être déplacé par un autre employé.</p> <p>c) L'employé titulaire qui n'a pas recouvré un emploi ne peut être remercié de ses services.</p>

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
		<p>d) Sous réserve du paragraphe c), à défaut d'emploi disponible conforme à sa condition physique et à ses qualifications, les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent.</p> <p>Par la suite, l'employé est couvert par les dispositions du régime d'assurance-salaire, s'il y a lieu.</p> <p>e) Dans le cas de l'employé auxiliaire accidenté, les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail, compte tenu de l'article 19.</p> <p>9.31 La Ville et le Syndicat s'entendent sur le principe de réintégration inter-unité syndicale suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle et conviennent de négocier des modalités qui permettent ces réintégrations.</p> <p>La Ville et le Syndicat s'entendent sur les principes suivants :</p> <p>a) un employé d'une autre unité d'accréditation syndicale, qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable de son unité d'accréditation suite à des blessures subies ou à une maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réassigné dans une fonction de la présente unité d'accréditation qu'il est apte à occuper;</p> <p>b) un employé titulaire couvert par la présente unité d'accréditation syndicale, qui ne peut être réintégré dans un emploi convenable dans cette unité suite à des blessures subies ou à une maladie résultant de l'exercice de ses fonctions, peut être réintégré dans un emploi ou dans une fonction dans une autre unité d'accréditation syndicale qu'il est apte à occuper.</p>

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2013T-304, no AZ-50955067, 15 mars 2013 (TA)	François Hamelin ¹⁹²	<p>ARTICLE 9- MALADIE, ACCIDENT ET CONTRÔLE MÉDICAL 9.01</p> <p>[...]</p> <p>f) Dans le cas où un employé, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, devient incapable, de façon permanente, de reprendre son poste de travail, les parties s'engagent à collaborer, si possible, afin de permettre à cet employé d'être affecté à un poste dont il pourra remplir les exigences normales et ce, à des conditions au préalable acceptées par les parties.</p> <p>Dans l'application du présent article, l'employé ne peut en aucune circonstance recevoir une rémunération moindre que ce qui est prévu à la loi.</p> <p>[...]</p> <p>9.11 Lors du retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle, lorsqu'il est consolidé, les parties conviennent de ce qui suit :</p> <p>a) Nonobstant les dispositions de l'article 18, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire;</p> <p>b) L'employé bénéficiant du présent alinéa, ne peut être déplacé par un autre employé. Par la suite, l'employé est couvert par les dispositions du régime d'assurance-salaire, s'il y a lieu.</p>

¹⁹²L'arbitre Hamelin avait conclu que les dispositions de la convention collective n'étaient pas plus avantageuses que celles de la LATMP, mais la Cour supérieure a renversée sa décision. Le dossier est en délibéré devant la Cour d'appel du Québec.

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
<i>Ratiopharm inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCS- Canada), DTE 2013T-303, no AZ-50955068, 20 mars 2013 (TA)</i>	François Hamelin	<p>ARTICLE 4- NON-DISCRIMINATION</p> <p>4.01 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne peut y avoir de discrimination à l'égard d'un salarié, que ce soit pour des raisons de race, de couleur, d'origine ethnique, de sexe ou d'orientation sexuelle, de religion, d'âge, de langue, d'état civil, de condition sociale, de convictions politiques, d'activités syndicales ou du fait d'être une personne handicapée.</p> <p>[...]</p> <p>ARTICLE 12- SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</p> <p>[...]</p> <p>12.03 A) Lorsqu'un salarié est incapable, suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail reconnu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, de continuer à travailler dans son emploi régulier, il peut alors exercer ses droits acquis d'ancienneté tout comme s'il était déplacé. À défaut, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un poste réservé répondant à ses limitations fonctionnelles.</p>
<i>Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Beaconsfield (Ville de), DTE 2013T-497, no AZ-50981755, 30 juin 2013 (TA)</i>	Marcel Morin ¹⁹³	<p>Dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail d'un employé accidenté ou victime d'une maladie professionnelle.</p> <p>9.34</p> <p>a) Nonobstant les dispositions de l'article 19, dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire.</p> <p>b) L'employé visé à l'alinéa précédent ayant des limitations permanentes et réintégré dans une fonction autre que la sienne ne peut être déplacé par un autre employé.</p> <p>c) L'employé titulaire qui n'a pas recouvré un emploi conformément aux dispositions du présent alinéa ne peut être remercié de ses services.</p>

¹⁹³ L'arbitre Morin avait conclu que les dispositions de la convention collective n'étaient pas plus avantageuses que celles de la LATMP, mais la Cour supérieure a renversée sa décision. Le dossier est en délibéré devant la Cour d'appel du Québec.

SENTENCE ARBITRALE	DÉCIDEUR	DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE JUGÉE PLUS AVANTAGEUSES QUE CELLES PRÉVUES À LA LATMP
		<p>d) [...]</p> <p>e) Dans le cas de l'employé auxiliaire accidenté, les dispositions du présent alinéa s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours d'emploi pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail compte tenu de l'article 19.</p>
<p><i>Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 (SCFP) et Lévis (Ville de), DTE 2013T-566, no AZ-50988245, 18 juillet 2013 (TA)</i></p>	<p>Marcel Morin</p>	<p>6-3.15 Lorsque l'Employeur décide d'effectuer une mise à pied d'un ou plusieurs salariés dans un service, et pourvu que les salariés qui restent aient les qualifications requises et puissent satisfaire aux exigences du poste concerné, l'Employeur met à pied en commençant par le salarié le moins ancien de la classe d'emplois où la mise à pied est requise, dans le service concerné.</p> <p>6-3.16 Le salarié qui doit être mis à pied par application de la clause précédente, peut lui-même déplacer le salarié le moins ancien d'une autre classe d'emplois de la direction où il travaille, à la condition d'avoir les qualifications requises, de satisfaire aux exigences normales du poste, d'avoir plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace et à la condition que cela ne constitue pas une promotion; chaque salarié ainsi déplacé peut lui-même exercer son droit d'ancienneté de la même façon et aux mêmes conditions.</p> <p>[...]</p> <p>7-5.01 Aucun salarié régulier dont le nom apparaît à l'annexe « C » en date de la signature de la convention ne peut être mis à pied, licencié ou voir son emploi prendre fin, ni subir de baisse de salaire, de rétrogradation, par suite d'améliorations ou de changements technologiques ou de transformations, modifications dans la structure juridique ou dans le système administratif de l'Employeur, ainsi que dans la procédure de travail, ou par suite de l'attribution de travail à forfait, ou de manque de travail ou de surplus de personnel.</p> <p>Les vingt-huit (28) salariés nommés salariés réguliers à la date de la signature de la convention et dont le nom apparaît à la lettre d'entente no 4 sont maintenant visés par la présente clause.</p> <p>7-5.02 La clause 7-5.01 s'applique aussi au salarié régulier saisonnier pour la période déterminée ou il est requis par l'Employeur d'effectuer des tâches à caractère cyclique ou saisonnier.</p> <p>Elle s'applique également aux salariés réguliers à temps partiel pour le nombre d'heures prévues à son horaire.</p>

Nous constatons que les arbitres tentent, par tout moyen, de se prévaloir du texte de la convention collective pour déclarer qu'ils ont compétence pour entendre le grief, passant de certaines dispositions très larges portant sur la « non-discrimination à l'emploi » jusqu'à d'autres dispositions portant sur la sécurité d'emploi des travailleurs. Selon nous, il existe un manque de cohérence dans l'interprétation de ces dispositions.

L'arbitre Nadeau propose un exercice dans lequel on place la convention collective au centre de l'analyse en se demandant quel est l'effet de l'ordre public législatif sur le contenu même de la convention. Or, selon nous, cet exercice mène inéluctablement à la conclusion que les dispositions de la convention collective, une fois interprétée à la lumière de la *Charte québécoise*, se révèlent plus avantageuses que la LATMP.

L'interprétation large des dispositions des conventions collectives faite par les arbitres de grief relève, selon nous, du fait qu'ils tentent, par souci d'équité sans doute, de permettre au travailleur de faire valoir son droit au retour au travail, tout en obligeant les employeurs à respecter leur obligation d'accommodement prévue à la *Charte québécoise*. À tort ou à raison, les arbitres se déclarent compétents pour essentiellement faire appliquer les principes qui s'apparentent en tout point aux principes quasi-constitutionnels prévus à la *Charte québécoise*, mais ce, au nom des « dispositions plus avantageuses de la convention collective ».

Un deuxième problème soulevé par la nouvelle théorie de la compétence de l'arbitre en présence de dispositions plus avantageuses dans la convention collective porte sur la libre négociation des parties. Lorsque le syndicat et l'employeur négocient le contenu de la convention collective, il s'en suit un échange de propositions et contre-propositions qui, somme tout, ne peuvent pas toutes être acceptées par les parties. Le jeu de la négociation se fait parce que les parties acceptent de laisser tomber quelques revendications lors de la période de négociation pour en arriver à une entente. Il est donc possible que certains groupes ne bénéficient pas de « dispositions plus avantageuses » que celle prévues à la LATMP en matière d'obligation de l'employeur de reprendre des travailleurs atteints de limitations fonctionnelles.

Le troisième problème identifié à propos de la nouvelle théorie de la compétence de l'arbitre soulève une question d'équité aussi importante sinon plus que le deuxième problème. Si la mise en œuvre de l'obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard d'un travailleur devenu handicapé en raison d'une lésion professionnelle repose sur le fait de « trouver » dans la convention collective des dispositions plus avantageuses que celles de la LATMP, les travailleurs non syndiqués devenus handicapés suite à une lésion professionnelle ne pourront accéder à la mise en œuvre de leurs droits fondamentaux à cet égard.

Ainsi, nous saluons la décision récente de la Cour supérieure dans l'affaire *Caron CS*. Pour la première fois, la Cour déclarait que la CLP « devait mettre ses culottes » et déterminer si l'employeur a respecté ses obligations prévues à la Charte québécoise lors du processus de réadaptation enclenché par la CSST afin de permettre aux travailleurs accidentés ayant des limitations fonctionnelles de retourner au travail chez leur employeur. Dans l'affaire *Tembec*, la Cour d'appel du Québec a souligné l'expertise de la CSST et de la CLP en matière de réadaptation, d'évaluation de la capacité à reprendre le travail et de retour au travail :

Ces organismes [CSST et CLP] sont hautement spécialisés pour décider de toutes les questions reliées à la reconnaissance d'un fait accidentel, à l'incapacité qui s'ensuit, au besoin d'assistance médicale, à la date de consolidation de la lésion, au besoin de réadaptation, à la capacité de reprendre son emploi ou un emploi convenable ainsi qu'à l'indemnisation de salarié. La CSST « accompagne » le salarié à compter du fait accidentel jusqu'à sa réinsertion sur le marché du travail. Pour atteindre ces fins, la CSST dispose de tous les moyens et outils que la LATMP donne à cet organisme.¹⁹⁴

Le Recueil des politiques en matière d'indemnisation et de réadaptation de la CSST¹⁹⁵ est rempli d'exemples de démarches s'apparentant à une démarche d'accommodement raisonnable. Le personnel de la CSST comprend des professionnels de la réadaptation. En suivant les enseignements de la Cour supérieure dans l'affaire *Caron CS*, les travailleurs handicapés suite à une lésion professionnelle pourront tous bénéficier de l'expertise de la CSST en matière de réadaptation, à condition d'élargir les démarches de celle-ci pour incorporer l'exploration d'un éventail, parfois plus grand, de pistes de solution pour préserver

¹⁹⁴ *Supra* note 168, au para 45.

¹⁹⁵ http://www.csst.qc.ca/publications/dc/Pages/pol_readap_indem6.aspx

le lien d'emploi du travailleur victime d'une lésion professionnelle au nom du droit de celui-ci à un accommodement raisonnable. De plus, il n'y aura plus de débat juridictionnel portant sur la compétence de l'arbitre de grief, car les litiges portant sur l'application de la *Charte québécoise* auront déjà été tranchés par la CSST et la CLP, qui détiennent une compétence spécialisée en la matière. Cette solution n'est pas incohérente avec la nature de la mission arbitrale décrite au chapitre premier de notre recherche¹⁹⁶. En effet, tout en reconnaissant la nécessité que l'arbitre de grief puisse offrir aux parties un processus global de résolution de différends, adapté aux caractéristiques et aux préoccupations du milieu de travail, nous avons vu que la compétence de l'arbitre de grief peut céder le pas face à la compétence spécialisée d'un autre tribunal¹⁹⁷, en l'espèce la CLP. Ainsi, les parties économiseront temps et argent et verront que le processus est plus cohérent et moins long, ce qui est d'une certaine façon l'objectif poursuivi par la justice administrative : efficacité et rapidité !

¹⁹⁶ Voir les pages 14 et 15 de cette étude.

¹⁹⁷ *Régina police*, supra note 80.

CONCLUSION

L'idée de cette étude nous est venue lorsque nous avons lu, pour la première fois, l'arrêt *SEPAQ* de la Cour d'appel du Québec. Lorsque nous avons pris connaissance de cette décision, nous en sommes venus à la conclusion que les litiges relevant de l'obligation d'accommodement de l'employeur dans des dossiers impliquant des travailleurs ayant des limitations fonctionnelles en raison d'une lésion professionnelle n'avaient plus leur place devant les arbitres de grief, et ce, non pas parce que ces décideurs n'avaient pas, potentiellement, la compétence *rationae materiae* pour se saisir de ce type de question, mais plutôt dû au fait que les questions reliées au droit à la réadaptation et au retour au travail ont été confiées par le législateur de façon exclusive à la CSST et à la CLP.

Logiquement, nous avons pu conclure, à l'époque, que, compte tenu de l'absence de compétence des arbitres de grief, il appartiendra dorénavant à la CSST et la CLP d'analyser le processus d'accommodement raisonnable du travailleur handicapé mandaté par la *Charte québécoise*. Par contre, la jurisprudence antérieure émanant de la Cour d'appel du Québec nous enseignait que la CLP n'a pas non plus à appliquer la *Charte québécoise*, car le régime de la LATMP est un régime autonome, distinct et qui épuise l'obligation d'accommodement de l'employeur en matière de droit au retour au travail après une lésion professionnelle¹⁹⁸.

La question se posait de savoir où se situait la *Charte québécoise* et comment un travailleur pouvait faire reconnaître son droit fondamental à un accommodement raisonnable de la part de son employeur si autant la CSST et la CLP que l'arbitre de grief n'ont pas la compétence pour trancher définitivement la question ? Une certaine incohérence s'installe au plan des règles juridiques applicables dans les milieux de travail. Une certaine iniquité aussi, dans la mesure où le travailleur handicapé en raison d'un problème de nature personnelle est susceptible de pouvoir bénéficier d'un droit à l'accommodement à portée plus large que son collègue devenu handicapé en raison d'une lésion professionnelle.

¹⁹⁸ *Mueller, supra* note 140 ; *Lachapelle, supra* note 140.

Dans cette recherche, nous avons constaté que les arbitres ont, en quelque sorte, trouvé « une porte de sortie » pour se déclarer compétents pour se saisir de ce type de dossier, et ce, en dépit du peu de marge de manœuvre laissée par les enseignements de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *SEPAQ*. Dans l'affaire *Société des Casinos du Québec*, l'arbitre Nadeau a réussi à développer une théorie portant sur la recherche, dans la convention collective, de « dispositions plus avantageuses » que celles prévues à la LATMP pour permettre aux arbitres de se saisir de dossiers impliquant le retour au travail de travailleurs ayant des limitations fonctionnelles en raison d'une lésion professionnelle, et ce, malgré la compétence exclusive de la CSST et la CLP en matière de droit à la réadaptation et de droit au retour au travail.

Cette étude nous a permis de constater l'influence qu'a eue la décision *Société des Casinos du Québec* sur l'ensemble de la jurisprudence arbitrale à ce sujet. En effet, la recherche démontre clairement que suite à l'affaire *Société des Casinos du Québec*, la grande majorité des arbitres ont laissé tomber les principes de l'arrêt *SEPAQ* pour se positionner, comme l'a fait l'arbitre Nadeau, derrière la théorie des « dispositions plus avantageuses » à même la convention collective.

Tel que nous l'avons mentionné, nous comprenons d'une certaine manière les raisons qui ont poussé les arbitres de grief dans les dossiers où ils se sont déclarés compétents pour entendre ce type de litiges. Il était, d'une part, illogique de dire que l'arbitre ne pouvait valablement se saisir de ce type de dossier en prétendant que le tout relevait de la compétence exclusive de la CSST et de la CLP alors que, d'autre part, la Cour d'appel a déclaré que la CLP n'avait pas à faire une analyse de l'obligation d'accommodement de l'employeur en vertu de la *Charte québécoise*. Bref, afin de trouver une issue équitable pour les travailleurs, les arbitres ont commencé à appliquer la théorie développée par l'arbitre Nadeau dans l'affaire *Société des Casinos du Québec*, soit la théorie des « dispositions plus avantageuses » de la convention collective.

La jurisprudence récente relevée lors de cette étude nous a permis de conclure qu'aujourd'hui, il est de moins en moins exact de prétendre que la CSST et la CLP ne

peuvent pas faire appel à la *Charte québécoise* dans leur analyse de la capacité de retour au travail des travailleurs ayant des limitations fonctionnelles suite à une lésion. Or, la décision récente de la Cour supérieure du Québec, dans l'affaire *Caron CS*, démontre plutôt que c'est la voie à suivre pour la CLP. Le régime autonome de la LATMP peut s'harmoniser avec la *Charte québécoise* sans pour autant aboutir à la double indemnisation que la Cour suprême cherchait à éviter dans l'affaire *Béliveau-St-Jacques*, ni à la remise en question de la nature transactionnelle du régime¹⁹⁹. Encore une fois, en l'absence d'un autre tribunal spécialisé, nous ne croyons pas que les arbitres de grief ne pourraient pas avoir la compétence pour trancher ce type de questions, loin de là ! Autant l'arbitre de grief que la CLP sont des tribunaux administratifs qui peuvent interpréter et appliquer un texte législatif quasi-constitutionnel. Par contre, nous croyons que lorsqu'il s'agit d'un travailleur handicapé suite à une lésion professionnelle déjà pris en charge par la CSST, l'application et l'interprétation de la *Charte québécoise* s'harmonisent mieux avec l'expertise de la CSST et la CLP en matière de réadaptation.

Ainsi, si la CSST et la CLP utilisent leur expertise en matière de réadaptation professionnelle en élargissant celle-ci par l'incorporation des pistes d'accommodement raisonnable pour trouver une solution de retour au travail pour un travailleur ne pouvant retourner à son emploi pré-lésionnel, un arbitre de grief n'aura pas à se pencher sur cette obligation car le débat aura déjà été fait devant une juridiction concurrente, voire exclusive en la matière, soit la CSST et la CLP.

Le personnel de la CSST et les décideurs de la CLP auraient-ils des réticences à tenir compte des dispositions de la *Charte québécoise* dans l'élaboration du processus de réadaptation des travailleurs ? Là n'était pas la question centrale de cette étude. Nous aurions pu faire une étude de terrain afin de trouver les raisons qui ont mené les décideurs de la CLP à ne pas vouloir faire appel à la *Charte québécoise* pour disposer des litiges devant eux... serait-ce une crainte de la révision judiciaire ? Une nouvelle recherche pourrait être utile pour répondre à cette question, d'autant plus que la jurisprudence récente de la Cour suprême encadre de façon plus stricte que jamais le pouvoir d'intervention des tribunaux supérieurs à

¹⁹⁹ *SEPAQ*, *supra* note 141.

l'égard d'une décision d'un tribunal administratif fondée en tout ou en partie sur les dispositions de la Charte.²⁰⁰

Cette recherche ne nous a pas non plus permis de faire une analyse comparative du cadre juridique applicable dans d'autres provinces du Canada. Encore une fois, là n'était pas la question centrale de cette étude. En revanche, une éventuelle recherche portant sur une étude comparative interprovinciale serait sans doute d'intérêt, compte tenu du fait que plusieurs provinces ont intégré explicitement la notion d'accommodement raisonnable dans la législation portant sur l'indemnisation des accidents du travail²⁰¹.

Une chose est certaine, dans les prochaines années, la jurisprudence sera appelée à évoluer, car les tribunaux supérieurs sont encore et toujours saisis de ces questions fort intéressantes. Si jamais la jurisprudence à venir ne confirmait pas la compétence de la CSST et de la CLP pour définir les contours de l'obligation d'accommodement de l'employeur, compte tenu des arguments avancés dans ce mémoire – l'expertise de la CSST et de la CLP en matière de réadaptation et de retour au travail, la nécessité d'une solution qui tient compte des droits fondamentaux tant des travailleurs non syndiqués que de ceux qui sont syndiqués, pour ne nommer que ceux-là – nous osons espérer que le législateur interviendra pour mettre de l'avant une solution dans le même sens.

²⁰⁰ *Doré c. Barreau du Québec*, [2012] 1 RCS 395 (CSC)

²⁰¹ Ainsi, au Canada, cinq provinces et un territoire ont intégré dans la législation portant sur l'indemnisation des accidents du travail la notion du droit à l'accommodement raisonnable: *Loi sur les accidents du travail*, LRO 1990, c W-11, art 54 (6) [Ontario]; *The Workers' Compensation Act*, 2013, SS 2013, c W-17.11, art 53 [Saskatchewan]; *The Workers Compensation Act*, CCSM c W-200, art 43.3 (4) [Manitoba]; *Workers' Compensation Act*, SNS 1994-95, c 10 art 91 (1) [Nouvelle-Écosse]; *Workplace Health, Safety and Compensation Act*, RSNL 1990, c W-11 art 89.1 [Terre-Neuve]; *Workers' Compensation Act*, SY 2008, c 12 art 41 (6) [Yukon]. Voir également à ce sujet Kevin D. MacNeil, *The Duty to Accommodate in Employment*, Aurora (Ont), Canada Law Book-Carwell, 2006, au pp 8-1 à 8-5.

ANNEXE I

LISTE DES SENTENCES ARBITRALES ANALYSÉES

<i>Syndicat de la fonction publique du Québec inc. et Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ)</i> , DTE 2006T-496, no AZ-50371364, 21 avril 2005 (TA) ²⁰²
<i>Tembec, usine de Matane et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427</i> , DTE 2009T-566, no AZ-50564618, 11 mai 2009 (TA) ²⁰³
<i>Metra Aluminium inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7046</i> , DTE 2009T-704, no AZ-50569245, 12 avril 2009 (TA) ²⁰⁴
<i>Electrolux Canada Corp. (usine de L'Assomption) et Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1148, district 11</i> , DTE 2009T-643, no AZ-50564611, 23 mai 2009)
<i>Provigo Québec inc. (Loblaws Longueuil) et TUAC, section locale 500</i> , DTE 2009T-850, no AZ-50582889, 19 octobre 2009 (TA)
<i>Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Hôpital Louis-H. Lafontaine</i> , DTE 2010T-334, no AZ-50626693, 19 février 2010 (TA)
<i>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec Inc. (Loblaw Angus)</i> , décision du 13 avril 2010, arb. Jean-Guy Ménard (TA)
<i>Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Supermarché André Grasset inc.</i> , décision du 13 avril 2010, arb. Jean-Guy Ménard (TA) ²⁰⁵
<i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec inc.</i> , DTE 2010T-622, no AZ-50668944, 29 août 2009 ²⁰⁶

²⁰² Requête en révision judiciaire accueillie, le dossier est renvoyé à un autre arbitre (2007 QCCS 1886 (CS)) ; Requête pour permission d'appeler accueillie (2007 QCCA 982 (C.A.)) ; Appel accueilli (2009 QCCA 329 (CA)) ; Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (CS Can, 2009-09-10).

²⁰³ Requête en révision judiciaire rejetée (2010 QCCS 3902 (C.S.) ; Requête pour permission d'appeler accueillie (2010 QCCA 1865 (CA) ; Appel rejeté (2012 QCCA 179 (CA)).

²⁰⁴ Requête en révision judiciaire déposée (désistement de la requête le 18 septembre 2009).

²⁰⁵ Requête en révision judiciaire rejetée (2011 QCCS 4617 (CS)).

²⁰⁶ Requête en révision judiciaire rejetée (2011 QCCS 6872 (CS)).

<i>Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8964 et Fonderie Laperle, DTE 2010T-752, no AZ-50684427, 1^{er} octobre 2010 (TA)</i>
<i>Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, 2010EXPT-2572, no AZ-50687806, 4 novembre 2010 (TA)</i>
<i>Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2011T-141, no AZ-50717575, 31 janvier 2011 (TA)²⁰⁷</i>
<i>Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de la MRC Rouyn-Noranda – CSN et Centre de la petite enfance Fleur et miel, DTE 2011T-295, no AZ-50736289, 1^{er} avril 2011 (TA)</i>
<i>Université McGill et Munaca, DTE 2011T-582, no Az-50780687, 8 juin 2011 (TA)²⁰⁸</i>
<i>Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec inc., DTE 2011T-598, no AZ-50781219, 4 juillet 2011 (TA)</i>
<i>Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434 et Banque Laurentienne du Canada, DTE 2011T-539, no AZ-50776413, 1^{er} août 2011 (TA)</i>
<i>Montréal (Ville de) (arrondissement Villeray-St-Michel-Parc-Extension) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, DTE 2011T-819, no AZ-50807353, 14 novembre 2011 (TA)</i>
<i>Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P (FAT-COI-CTC-FTQ, TUAC Canada) et Transformation BFL (9071-3975 Québec Inc.), DTE2012T-83, no AZ-508135562, 8 décembre 2011 (TA).</i>
<i>Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Beaconsfield (Ville de), DTE 2012T-319, no AZ-50848799, 14 avril 2012 (TA)²⁰⁹</i>
<i>Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de la Montérégie (CSC) et Centre jeunesse de la Montérégie, DTE 2012T-856, no AZ-50914112, 16 août 2012 (TA)</i>
<i>Montréal (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2012T-678, no AZ-50892591, 27 août 2012 (TA)²¹⁰</i>

²⁰⁷ Requête en révision judiciaire (2012 QCCS 1400 (CS) ; Requête pour permission d'appeler rejetée (2012 QCCA 1118 (CA)). Ce dossier s'est poursuivi par la suite devant le même arbitre : voir la décision no AZ-50955067 (analysée dans la présente recherche).

²⁰⁸ Requête en révision judiciaire accueillie (2013 QCCS 1175 (CS)) ; Requête pour permission d'appeler accueillie (2013 QCCA 825 (CA)).

²⁰⁹ Ce dossier s'est poursuivi par la suite devant le même arbitre : voir la décision no AZ-50981755.

²¹⁰ Requête en révision judiciaire rejetée (2013 QCCS 6538 (CS)).

<i>Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2013T-304, no AZ-50955067, 15 mars 2013 (TA)²¹¹</i>
<i>Ratiopharm inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCS-Canada), DTE 2013T-303, no AZ-50955068, 20 mars 2013 (TA)</i>
<i>Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Beaconsfield (Ville de), DTE 2013T-497, no AZ-50981755, 30 juin 2013 (TA)²¹²</i>
<i>Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 (SCFP) et Lévis (Ville de), DTE 2013T-566, no AZ-50988245, 18 juillet 2013 (TA)</i>

²¹¹ Requête en révision judiciaire accueillie (2014 QCCS 3233 (CS)) ; Requête pour permission d'en appeler accueillie (2014 QCCA 1600 (CA)).

²¹² Requête en révision judiciaire rejetée (2014 QCCS 4051 (CS)) ; Requête pour permission d'en appeler accueillie (2014 QCCA 1938 (CA)).

ANNEXE II

SENTENCES ARBITRALES ANALYSÉES

24 sentences arbitrales analysées²¹³Période de l'échantillonnage (19 février 2009²¹⁴ au 19 février 2014)

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
<i>Syndicat de la fonction publique du Québec inc. et Société des établissements de plein air du Québec (SEPAQ), DTE 2006T-496, no AZ-50371364, 21 avril 2005 (TA)</i>	Francine Beaulieu	Le plaignant, un travailleur saisonnier, a subi une lésion professionnelle en août 2001, laquelle a été déclarée consolidée en janvier 2003 avec atteinte permanente et limitations fonctionnelles. La CSST a alors entamé le processus de réadaptation prévu à la	Aucune disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective (ou non mentionnée dans la sentence).	Le syndicat a soulevé un argument fondé sur l'obligation d'accommodement de l'employeur prévue à la <i>Charte québécoise</i> .		Il ne s'agit pas d'une question de rappel au travail au sens des dispositions de la convention collective visant le rappel et la mise à pied des travailleurs saisonniers. Il s'agit plutôt de la mise en place de différentes procédures découlant d'une lésion professionnelle pour laquelle la CSST a examiné et évalué le dossier du plaignant. Le législateur a	Objection préliminaire soulevée par l'employeur accueillie. Grief rejeté. ** Décision confirmée par la Cour d'appel du Québec** Voir les paragraphes 18 et 19 de la décision de la Cour d'appel. ²¹⁶	Requête en révision judiciaire accueillie, le dossier est renvoyé à un autre arbitre (2007 QCCS 1886 (C.S.)). Requête pour permission d'appeler accueillie (2007 QCCA 982

²¹³ Ceci représente 22 dossiers litigieux (car dans deux dossiers, il y a eu deux sentences arbitrales)

²¹⁴ La première décision analysée est l'affaire *SEPAQ*, décision qui est au cœur de cette recherche jurisprudentielle. Nous avons effectué le suivi de la jurisprudence suite à cette décision rendue le 19 février 2009 par la Cour d'appel du Québec. L'ensemble des décisions analysées dans cet échantillonnage, à l'exception de la sentence arbitrale de Me Francine Beaulieu dans l'affaire *SEPAQ*, sont postérieures à la décision *SEPAC* de la Cour d'appel du Québec.

²¹⁵ Dans cette section, nous mentionnons si l'argument concernant l'existence de dispositions plus avantageuses dans la convention collective que celles prévues dans la *LATMP* fut soulevé par la partie syndicale.

²¹⁶ Paragraphes 18 et 19 :

[18] L'arbitre a eu raison de décliner compétence. La compétence que lui confère l'article 244 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour régler les modalités de retour au travail n'inclut pas celle de décider de la capacité d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP en appel.

[19] En effet, la CSST possède une compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la Loi, selon l'article 349 de cette dernière. L'arbitre ne pouvait se saisir de la demande du plaignant réclamant son emploi de journalier, alors que la CSST avait déjà décidé qu'il n'était plus en mesure de l'occuper. La Cour suprême du Canada a statué que la Charte

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>LATMP en vertu duquel elle devait établir la capacité du plaignant de reprendre son emploi prélesionnel de journalier ou déterminer un emploi convenable qu'il pourrait occuper chez l'employeur, le cas échéant.</p> <p>La CSST a conclu que le plaignant était incapable de reprendre son emploi et qu'aucun emploi convenable n'était disponible chez l'employeur.</p> <p>Le plaignant a logé un grief demandant d'être réintégré dans son poste de journalier et exigeant que l'employeur respecte son obligation d'accommodement à son égard.</p> <p>L'employeur soulevait une objection préliminaire concernant la compétence matérielle de l'arbitre de grief, car selon</p>				<p>conféré à la CSST une compétence exclusive pour décider de toute question découlant de la LATMP, de telle sorte que la compétence d'un arbitre est très limitée à ce sujet.</p> <p>Le plaignant réclame son poste de journalier et la CSST a déjà tranché cette question.</p> <p>Quant au devoir d'accommodement de l'employeur, il s'agit du seul volet en vertu duquel le Tribunal pourrait intervenir dans la mesure où il s'agit d'un différend résultant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, puisque ce que réclame le plaignant est un poste de journalier et que cette question a déjà été examinée par la CSST.</p>		<p>(C.A.)</p> <p>Appel accueilli (2009 QCCA 329 (C.A.))</p> <p>Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2009-09-10)</p>

québécoise des droits et libertés de la personne ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation. Elle n'autorise pas non plus la double compensation pour une même situation factuelle.

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		lui, le dossier relevait de la compétence exclusive de la CSST.						
<i>Tembec, usine de Matane et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427, DTE 2009T-566, no AZ-50564618, 11 mai 2009 (TA)</i>	François Hamelin	En 2002, le plaignant a subi un accident du travail reconnu par la CSST. Il occupait alors un poste de technicien en entretien mécanique. En octobre 2005, sa lésion professionnelle a été consolidée avec des limitations fonctionnelles. La CSST a établi que le	Aucune disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective (ou non mentionnée dans la sentence).	Le syndicat allègue que le grief réclame plus que ce qui est prévu à la LATMP, soit le respect de l'obligation d'accommodement conformément aux exigences qu'impose la <i>Charte des droits et libertés de la personne</i> .		En vertu de l'article 244 de la LATMP, l'arbitre de grief peut être saisi d'un grief relatif au droit de retour au travail prévu à cette loi lorsque la convention collective contient des dispositions relatives à une telle matière. En l'espèce, la convention collective ne comporte aucune disposition à cet égard. Par ailleurs, le grief n'allègue aucune contravention à la convention collective.	Objection préliminaire soulevée par l'employeur accueillie. Grief rejeté. ** Décision confirmée par la Cour d'appel du Québec** Voir les paragraphes 44 à 47 de la décision de la Cour d'appel. ²¹⁷	Requête en révision judiciaire rejetée (2010 QCCS 3902 (C.S.) Requête pour permission d'appeler accueillie (2010 QCCA 1865 (C.A.) Appel rejeté (2012 QCCA 179

²¹⁷ Paragraphes 44 à 47 :

[44] La position de l'appelant implique que les décisions de la CSST, à qui la LATMP reconnaît une compétence exclusive en certaines matières, peuvent être modifiées par un arbitre de grief.

[45] Cette proposition heurte la volonté clairement exprimée par le législateur de confier à la CSST et à la CLP en appel la mission exclusive de trancher certaines questions. Ces organismes sont hautement spécialisés pour décider de toutes les questions reliées à la reconnaissance d'un fait accidentel, à l'incapacité qui s'ensuit, au besoin d'assistance médicale, à la date de consolidation de la lésion, au besoin de réadaptation, à la capacité de reprendre son emploi ou un emploi convenable, ainsi qu'à l'indemnisation du salarié. La CSST « accompagne » le salarié à compter du fait accidentel jusqu'à sa réinsertion sur le marché du travail. Pour atteindre ces fins, la CSST dispose de tous les moyens et outils que la LATMP donne à cet organisme.

[46] À mon avis, il n'y a pas de place pour un régime parallèle où l'employeur, l'association accréditée et le salarié peuvent discuter de ces questions devant l'arbitre de grief et écarter les décisions de la CSST. On ne peut que rejeter les effets indésirables rattachés à la position de l'appelant. Selon cette thèse, un employeur pourrait, par exemple, congédier un employé absent du travail à la suite d'une lésion professionnelle. Cet employeur pourrait ensuite plaider devant l'arbitre de grief l'inexistence d'un fait accidentel, et cela, même si la CSST a conclu le contraire.

[47] Le fait que le retour au travail de M. Corneau a été réalisé après l'expiration du délai prévu par la LATMP pour exercer ce droit ne permet pas d'agir comme s'il n'y avait pas eu lésion professionnelle, ni de gommer le travail réalisé par la CSST pour l'indemniser et le réinsérer au travail. Il ne faut pas oublier que, dès le mois d'avril 2005, soit un peu avant la date de la

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>plaignant n'était plus en mesure d'occuper son emploi prélesionnel en raison de celles-ci. Elle a alors entrepris des démarches afin de déterminer un emploi convenable au sein de l'entreprise. Elle a décidé que le poste de personne d'utilité constituait un emploi convenable, et le plaignant est éventuellement retourné au travail à ce poste.</p> <p>Par son grief, il conteste le refus de l'employeur de l'accommoder afin de lui permettre de réintégrer son emploi prélesionnel.</p> <p>L'employeur soulève une objection</p>				<p>Le litige qu'il soulève relève de l'application ou de l'interprétation de la LATMP et consiste plus précisément à déterminer si le cadre législatif de cette loi est complet en soi et exclut toute obligation d'accommodement résultant de l'application de la Charte.</p> <p>Or, l'article 349 de la LATMP prévoit que la CSST « a compétence exclusive pour examiner et décider toute question visée dans la présente loi », alors que l'article 369 de la LATMP accorde la même compétence exclusive à la CLP en indiquant qu'elle « statue, à l'exclusion de tout autre tribunal », sur les recours qui lui sont confiés.</p> <p>Le droit à la réadaptation du salarié, ainsi que celui de reprendre le travail dans le poste qu'il occupait avant son accident de travail, dans un poste</p>		(C.A.))

consolidation de la lésion, la CSST a entrepris auprès de l'intimée des démarches pour réintégrer M. Corneau dans son emploi ou dans un autre emploi convenable, et cela, en vertu des pouvoirs que lui reconnaît la LATMP. Le détail de ces diverses interventions, rencontres, évaluations ergonomiques, etc. est consigné dans les « Notes évolutives » de son dossier. On peut en retenir que la CSST a poursuivi ses démarches de réintégration de M. Corneau chez l'intimée avant la date de la consolidation de la lésion professionnelle jusqu'à ce que ce dernier soit réintégré. Ce n'est qu'après la réintégration de M. Corneau dans un emploi convenable que la CSST a rendu sa décision concernant son incapacité à occuper son emploi prélesionnel et sa capacité à exercer l'emploi convenable d'ouvrier papetier. Je ne vois pas comment, dans les circonstances, l'appelant peut soutenir que la réintégration de M. Corneau dans un emploi d'ouvrier papetier relève de l'application de la convention collective. Au contraire, elle est l'aboutissement de démarches et de décisions de la CSST.

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>préliminaire s'opposant à la compétence de l'arbitre de grief. Il soutient que la CSST exerce une compétence exclusive afin de décider de toute question visée par la LATMP, dont la capacité d'un travailleur accidenté de retourner au travail.</p> <p>L'employeur ajoute que le syndicat tente d'obtenir un appel de la décision de la CSST, alors qu'une telle procédure relève de la CLP.</p>				<p>équivalent ou dans un poste convenable constituent des questions visées par cette loi et relèvent de la compétence exclusive de la CSST.</p> <p>Enfin, la Cour d'appel a décidé, dans l'affaire <i>SEPAQ</i> que la compétence que confère à l'arbitre de grief l'article 244 de la LATMP, pour régler les modalités de retour au travail, n'inclut pas celle de décider de la capacité d'exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle, question réservée à la CSST et à la CLP en appel.</p>		
<p><i>Metra Aluminium inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7046</i>, DTE 2009T-704, no AZ-50569245, 12 avril 2009 (TA)</p>	Pierre Laplante	<p>Le plaignant, un opérateur de pont roulant, a subi une lésion professionnelle ayant entraîné une atteinte permanente de 24%.</p> <p>La CSST a conclu qu'il ne pouvait plus occuper son poste pré-lésionnel, ni aucun emploi chez l'employeur. Un</p>	Aucune disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective (ou non mentionnée dans la sentence).	Le syndicat prétend que le but de la demande est le maintien de son lien d'emploi, ce qui peut être assimilé à une réintégration dans des tâches qui lui conviennent et qui n'occasionnent pas chez l'employeur une contrainte (c.-à-d. un accommodement raisonnable).		<p>L'objection de l'employeur se fonde sur l'interprétation et l'application de l'article 244 de la LATMP, relativement aux modalités de retour au travail et, de l'article 349 de la LATMP concernant la compétence exclusive de la CSST.</p> <p>Le litige en question porte sur la capacité du travailleur à retourner au travail malgré d'importantes limitations</p>	<p>Objection préliminaire soulevée par l'employeur accueillie.</p> <p>Grief rejeté.</p> <p>** Décision confirmée par la Cour d'appel du Québec**</p> <p>Voir les paragraphes 71 à 75 de la sentence arbitrale.²¹⁸</p>	<p>Requête en révision judiciaire déposée (désistement de la requête le 18 septembre 2009).</p>

²¹⁸ Paragraphes 71 à 75 :

[71] Le 19 février dernier, la Cour d'appel a déclaré que lorsque la CSST conclut qu'un salarié est incapable d'occuper son poste antérieur et qu'il ne peut occuper aucun autre emploi, la CSST se prononce ainsi sur la possibilité d'accommodement de l'employeur.

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>processus de réadaptation a été entrepris. L'employeur mit fin à son emploi et il déposa un grief.</p> <p>L'employeur s'objecte à la compétence de l'arbitre de grief à entendre le litige compte tenu de la compétence exclusive de la CSST en la matière.</p>				<p>fonctionnelles déterminées par la CSST, ainsi que l'obligation d'accommodement de l'employeur.</p> <p>Dans l'affaire SEPAQ, la CSST avait décidé que le travailleur était incapable d'occuper son emploi prélesionnel ou tout autre emploi chez l'employeur. La Cour d'appel avait conclu que l'arbitre de grief avait eu raison de décliner compétence puisque l'article 244 de la LATMP ne lui permettait pas de décider de la capacité d'un travailleur à exercer un emploi à la suite d'une lésion professionnelle.</p> <p>Conséquemment, le</p>		

[72] Cette décision de la Cour d'appel, tout en réitérant la compétence exclusive de la CSST, vient d'éliminer la possibilité qu'il y ait une compétence arbitrale complémentaire quant à l'imposition d'un accommodement raisonnable, puisque la Cour d'appel indique clairement qu'en venant à la conclusion que le salarié ne peut reprendre son emploi prélesionnel et qu'il n'y a aucun autre emploi convenable, la CSST s'est prononcée sur la possibilité d'accommodement de l'employeur.

[73] Force nous est donc de comprendre que, par cette décision du 19 février 2009, la Cour d'appel du Québec considère le régime légal de la réadaptation, s'ajoutant après coup à l'analyse de la capacité du salarié à retrouver son emploi prélesionnel et à l'analyse de la possibilité de trouver un emploi convenable, comme étant, en soi, la réponse au devoir d'accommodement de l'employeur.

[74] Vu sous un autre angle, cette législation sur les accidents de travail et les maladies professionnelles constitue le devoir d'accommodement. Un « accommodement législatif » auquel l'employeur a le devoir de collaborer.

[75] D'où, fort probablement, le rappel de la Cour d'appel à l'effet que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation et qu'elle n'autorise pas non plus la double compensation pour une même situation factuelle.

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
						<p>processus de réadaptation prévu à la LATMP constitue la réponse au devoir d'accommodement. Bref, ceci constitue un « accommodement législatif » auquel l'employeur a le devoir de collaborer.</p> <p>Il est important de comprendre que la Charte québécoise ne crée pas un régime parallèle d'indemnisation.</p>		
<p><i>Electrolux Canada Corp. (usine de L'Assomption) et Association internationale des machinistes et travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1148, district 11, DTE 2009T-643, no AZ-50564611, 23 mai 2009)</i></p>	François Hamelin	<p>La plaignante a subi un accident du travail lui ayant causé des entorses lombaire et cervicale. À la suite de cet accident, les parties se sont entendues avec la CSST afin de lui permettre de retourner au travail dans un poste d'assembleuse de cuisinières adapté aux limitations fonctionnelles qui lui avaient été reconnues.</p> <p>La plaignante a travaillé à ce poste pendant quelques mois jusqu'au moment où elle a été mise à pied dans le contexte d'un licenciement collectif pour des motifs d'ordre économique.</p> <p>L'employeur l'a</p>	Aucune disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective (ou non mentionnée dans la sentence).	Le syndicat soulève l'argument que l'employeur a une obligation d'accommodement en vertu de la Charte québécoise.	Un argument fondé sur le droit à la supplantation conformément à la convention collective.	<p>Les dispositions de la convention collective invoquée par le syndicat ne sont pas applicables.</p> <p>Les dispositions de la convention collective prévoient le respect de la supplantation une fois que la CSST a déterminé un emploi convenable pour la plaignante.</p> <p>Or, le grief réclame son droit à l'accommodement et non son droit à la supplantation. Plus spécifiquement, le grief porte sur l'objet et la portée de la LATMP.</p> <p>Le droit à la réadaptation d'un salarié ayant subi un accident du travail, ainsi que celui de reprendre le travail dans le poste qu'il occupait avant son accident, dans un poste équivalent ou dans un poste convenable, constituent des questions visées par la LATMP. La compétence exclusive</p>	Objection préliminaire accueillie et le grief est rejeté.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>rappelée au travail dans un autre poste d'assembleuse, son poste adapté ayant été aboli pendant sa mise à pied.</p> <p>La plaignante prétend que son poste n'est pas adapté et qu'il ne respecte pas son obligation d'accommodement invoquant les dispositions de la convention collective.</p> <p>L'employeur soulève une objection préliminaire quant à la compétence de l'arbitre de grief et soutient que le litige relève de la compétence exclusive de la CSST.</p>				<p>de la CSST et de la CLP est de mise. Les seules portes de sortie pour donner compétence à l'arbitre sont celles prévues aux articles 32 et 244 de la LATMP qui ne s'appliquent pas dans ce dossier.</p> <p>Donner une compétence parallèle à l'arbitre de grief présenterait des inconvénients majeurs en raison de la multiplicité des instances auxquelles un travailleur pourrait s'adresser afin de faire valoir ses droits.</p>		
<i>Provigo Québec inc. (Loblaws Longueuil) et TUAC, section locale 500, DTE 2009T-850, no AZ-50582889, 19 octobre 2009 (TA)</i>	Jean-Pierre Lussier ²¹⁹	<p>Le 17 mars 2007, la plaignante s'est blessée au genou gauche. Le 26 novembre suivant, la CSST a déterminé que sa lésion professionnelle était consolidée en date du 11 septembre et qu'elle n'avait entraîné aucune atteinte permanente ou limitation</p>	Aucune disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective (ou non mentionnée dans la sentence).	Le syndicat soulève l'argument de l'obligation d'accommodement fondée sur la Charte québécoise.		<p>L'arbitre de grief a compétence pour trancher une question reliée à l'article 244 de la LATMP.</p> <p>Par contre, selon les enseignements de la Cour d'appel dans l'affaire SEPAQ, tout le volet « accommodement raisonnable » de l'employeur, à l'endroit d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle, relève de la compétence de la</p>	Objection préliminaire de l'employeur accueillie en partie et le volet réintégration et compensation financière de la plaignante sera tranché ultérieurement par l'arbitre de grief.	

²¹⁹ L'arbitre de grief utilise un argument en équité pour se saisir d'une partie du litige : voir le paragraphe 14 de la décision.

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>fonctionnelle. Cette décision a été confirmée par la DRA.</p> <p>Le 17 décembre, la plaignante a déposé un grief, alléguant la violation de la convention collective et la Charte québécoise et réclamait l'application par l'employeur de son obligation d'accommodement, ainsi que sa réintégration et le remboursement du salaire perdu. La décision de la CLP maintenait la décision initiale de la CSST. L'employeur soulevé une objection sur la compétence de l'arbitre de grief compte tenu de la compétence exclusive de la CSST pour trancher ce litige.</p>				<p>CSST et de la CLP.</p> <p>Cependant, l'arbitre maintient sa compétence concernant les questions liées à la réintégration et la compensation financière de la plaignante pour le salaire perdu.</p> <p>Selon l'arbitre de grief, il serait inéquitable pour la plaignante d'accueillir en entier l'objection de l'employeur.</p>		
<i>Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Hôpital Louis-H. Lafontaine, DTE 2010T-334, no AZ-50626693, 19 février 2010 (TA)</i>	Jean-Guy Ménard	La plaignante, une infirmière à temps partiel dans un hôpital de soins psychiatriques, était affectée au remplacement d'une assistante infirmière-chef. Elle a subi un accident du travail le 27 février 2001 qui lui a causé une	Aucune disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective (ou non mentionnée dans la sentence).	Aucun argument fondé sur la Charte québécoise.	Le syndicat soulevé un argument d'accommodement fondé sur la convention collective par truchement de l'article 244 de la LATMP.	<p>Selon la jurisprudence majoritaire, la définition d'un emploi convenable, la réadaptation et la capacité de réintégration au travail relèvent de la compétence exclusive de la CSST et de la CLP lorsque le travailleur a subi une lésion professionnelle.</p> <p>L'arbitre de grief ne</p>	<p>Objection patronale accueillie.</p> <p>Grief rejeté.</p>	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>entorse dorsolombaire et une rupture tendineuse. Elle est dans l'incapacité d'occuper son emploi prélésionnel.</p> <p>Un emploi convenable a été déterminé, soit celui d'infirmière, mais à un autre établissement qui n'appartient pas à l'employeur. Cette décision est confirmée par la CLP.</p> <p>En février 2004, l'employeur a avisé la plaignante qu'elle ne pouvait plus exercer son droit de supplantation, vu le délai écoulé depuis sa lésion professionnelle. Le mois suivant, l'employeur met fin à son emploi, décision qui est contestée par le syndicat.</p> <p>La compétence de l'arbitre est contestée par l'employeur, plaidant que le recours est du ressort exclusif de la CSST et de la CLP.</p>				<p>peut donc décider de questions découlant de la lésion professionnelle. La seule compétence que lui reconnaît l'article 244 de la LATMP a trait aux modalités de retour au travail, ce qui n'inclut pas la détermination de la capacité de reprendre le travail.</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
<i>Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec inc. (Loblaws Angus), décision du 13 avril 2010 (TA)</i>	Jean-Guy Clément	<p>La plaignante fait une réclamation à la CSST le 9 avril 2008. Le 14 mai 2009, la CSST refusait la réclamation de la plaignante. Le 22 mai, celle-ci demande la révision administrative de la décision. En attente de la révision, le bureau d'évaluation médicale émettait, le 20 juin 2008, son avis fixant la consolidation au 17 juin 2008 et déclarant qu'il n'y avait pas d'atteinte permanente ni de limitation fonctionnelle. Le 11 juillet 2008, la CSST rendait une décision maintenant l'avis du BÉM. La plaignante demandait la révision devant la CLP.</p> <p>Le 7 août 2008, la CSST rendait sa décision suite à la demande de révision et celle-ci confirme la décision initiale. Cette décision fut contestée devant la CLP.</p> <p>Le 22 janvier 2009, la</p>	Aucun extrait.	Le syndicat soulève l'argument de l'accommodement.	Aucun argument.	<p>Du moment que la CSST accueille une réclamation de lésion professionnelle, c'est elle seule qui a compétence selon l'arrêt SEPAQ.</p> <p>Par contre, lorsque la CSST décline compétence, en refusant la réclamation pour une lésion professionnelle, les parties doivent faire le débat sur le devoir d'accommodement et l'arbitre a compétence.</p>	<p>Objection préliminaire rejetée.</p> <p>Audience au fond reportée.</p>	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>plaignante soumettait son grief.</p> <p>Le 11 juin 2009, la CLP rejetait les contestations de la plaignante.</p> <p>Le 24 août 2009, la plaignante réintérait ses fonctions.</p> <p>L'employeur allègue que l'arbitre de grief n'a pas compétence car le recours est exclusif à la CSST et la CLP.</p>						
<p><i>Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Supermarché André Grasset inc., décision du 13 avril 2010 (TA)</i></p>	Jean-Guy Clément	<p>Le syndicat loge un grief pour et au nom de la travailleuse contestant la décision de l'employeur de ne pas reprendre au travail le 28 septembre 2007 la travailleuse.</p> <p>La travailleuse a subi un accident du travail. Sa lésion professionnelle a été consolidée sans atteinte permanente. La CSST a déterminé qu'elle pouvait reprendre ses fonctions habituelles. Cette décision avait été confirmée par la DRA.</p> <p>Le grief syndical</p>	<p>Aucune disposition plus avantageuse prévue dans la convention collective (ou non mentionnée dans la sentence).</p>	<p>Le syndicat soulève l'argument de l'obligation d'accommodement.</p>	<p>Aucun argument.</p>	<p>La CSST a déclaré qu'elle avait juridiction sur la question, ayant accepté la réclamation d'accident de travail. La CSST n'a pas étudié la question d'accommodement (c.-à-d. l'emploi convenable), puisqu'elle avait décidé de la date de la consolidation et du fait qu'il y avait absence d'atteinte permanente et absence de limitation fonctionnelle.</p> <p>Un grief réclamant une réintégration avec accommodement sort de la juridiction de l'arbitre de grief depuis l'arrêt SEPAQ de la Cour d'appel du Québec.</p> <p>Au surplus, même si le grief visait une demande de réintégration sur des</p>	<p>Objection patronale accueillie.</p> <p>Grief rejeté.</p>	<p>Requête en révision judiciaire rejetée (2011 QCCS 4617 (C.S.))</p>

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		conteste le refus de l'employeur de permettre à la travailleuse d'effectuer des travaux légers pendant les 10 semaines écoulées entre la date à laquelle le médecin traitant a recommandé cette affectation temporaire et le moment où elle a repris ses fonctions habituelles. Le syndicat invoque un manquement à l'obligation d'accommodement de l'employeur. L'employeur conteste la juridiction du tribunal d'arbitrage compte tenu de la compétence exclusive dévolue à la CSST.				assignations temporaires, rien dans la loi (LATMP) ou la convention collective ne le permet. Il s'agirait d'un droit strictement dévolu à l'employeur selon l'article 179 de la LATMP. L'arbitre doit décliner compétence.		
<i>Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2993 (unité croupiers) et Société des casinos du</i>	Denis Nadeau	Le 9 janvier 2007, la plaignante (croupière dans un casino) a subi une lésion professionnelle. Le 19 octobre suivant, la	Articles 3.1 et 32.2 de la convention collective.	Aucun argument.	Le syndicat prétend avoir droit au grief selon l'article 32.2 de la convention collective.	Il faut analyser la compétence arbitrale selon les enseignements récents de la Cour suprême du Canada dans l'affaire SPGQ (2010 CSC 28). Dans l'examen de la compétence d'un	Objection patronale rejetée. Voir le paragraphe 50 de la sentence arbitrale. ²²⁰	Requête en révision judiciaire rejetée (2011 QCCS 6872 (C.S.))

²²⁰ Paragraphe 50 :

[50] En prévoyant, à l'article 32.2 de la convention collective, que l'accommodement du salarié handicapé ou souffrant de limitations fonctionnelles l'empêchant de remplir toutes ses tâches pouvait revêtir, entre autres formes, la relocalisation de ce salarié « dans un *autre emploi* », les parties ont non seulement reconnu expressément l'obligation d'accommodement prévue à la *Charte*, mais, d'une façon non limitative, ont convenu que la portée de cette obligation pouvait aller jusqu'à la relocalisation du salarié

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
<i>Québec inc.</i> , DTE 2010T-622, no AZ-50668944, 29 août 2009		<p>CSST a décidé qu'elle avait droit à la réadaptation puisqu'elle conservait une atteinte permanente attribuable à sa lésion.</p> <p>Le 11 novembre, un emploi convenable de préposée à l'information touristique a été déterminé. Le 4 février 2010, l'employeur a mis fin à son emploi.</p> <p>Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas lui avoir offert « le premier emploi convenable disponible dans l'un de ses établissements » et d'avoir fait preuve de discrimination à son endroit.</p> <p>L'employeur soulève l'objection quant à la juridiction de l'arbitre de grief car les questions en litige relèvent de la compétence exclusive de la CSST.</p>				<p>arbitre de grief pour se saisir d'un grief, il faut d'abord tenir compte de la compétence exclusive de ce dernier pour interpréter et appliquer la convention collective, plutôt que de se demander si d'autres instances pourraient, d'une façon ou d'une autre, faire valoir une compétence sur la question en litige. De plus, il ne faut plus analyser la compétence de l'arbitre par la théorie de l'inclusion ou l'exclusion implicite des normes d'ordre public dans la convention collective, mais plutôt par la théorie de la hiérarchie des sources en droit du travail.</p> <p>Ceci étant dit, les sources d'ordre public se trouvent autant dans la Charte québécoise que dans la LATMP. L'article 4 de la LATMP énonce que la loi est d'ordre public, mais précise aussi qu'une convention ou une entente peut prévoir des dispositions plus avantageuses pour un travailleur que celles que la loi édicte.</p> <p>Compte tenu du principe de la hiérarchie des normes, et vu le caractère quasi constitutionnel de la</p>		

concerné « dans un autre emploi ». À mon avis, s'il est établi que les parties à une convention collective ne peuvent convenir d'une protection moindre que celle découlant de la *Charte* (*supra*, par. 32), rien n'interdit qu'elles s'entendent sur une protection plus large, plus généreuse que ce qui est imposé par la *Charte*.

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
						<p>Charte, celle-ci prime sur la LATMP.</p> <p>Une fois ces principes mis en place, l'analyse de la convention collective permet de conclure que les dispositions qui s'y trouvent sont plus avantageuses que celles prévues dans la LATMP (article 3.1 de la convention collective et l'article 32.2).</p>		
<p><i>Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8964 et Fonderie Laperle, DTE 2010T-752, no AZ-50684427, 1^{er} octobre 2010 (TA)</i></p>	Jean-Guy Clément	<p>Le plaignant conteste le refus de l'employeur de lui accorder un poste de cariste. L'employeur conteste la compétence de l'arbitre de se saisir du litige compte tenu que la CSST a décidé que le plaignant avait des limitations fonctionnelles permanentes et à l'absence d'emploi convenable chez l'employeur.</p> <p>Le syndicat, tout en reconnaissant que l'arbitre de grief n'a pas compétence sur la question de l'accommodement raisonnable, plaide qu'il faut appliquer telle la convention</p>	Article 8.22 de la convention collective.	Aucun argument.	Oui.	<p>La clause invoquée par le syndicat reprend l'obligation d'accommodement de l'employeur selon la Charte québécoise.</p> <p>Dans ce dossier, la CSST s'est déjà prononcée sur l'absence d'emploi convenable chez l'employeur.</p> <p>La décision de la CSST n'a pas été contestée, ni par le plaignant ni par le syndicat. Ceux-ci auraient dû contester devant cette instance administrative en plaçant les dispositions de la convention collective, plus particulièrement l'article 8.22.</p> <p>Compte tenu de la compétence exclusive de la CSST, l'arbitre doit décliner sa compétence.</p>	Objection patronale accueillie et grief rejeté.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		collective, plus particulièrement la disposition suivante : « Les salariés incapables d'accomplir leur travail à cause d'un accident du travail, de leur âge ou d'une infirmité peuvent être exemptés des dispositions de l'ancienneté d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat. L'employeur fera tout son possible pour leur confier une tâche qu'ils peuvent accomplir. »						
<i>Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, 2010 EXPT-2572, no AZ-50687806, 4 novembre 2010 (TA)</i>	Yvan Saintonge	La plaignante occupait un emploi d'infirmière en milieu carcéral. Elle a subi une lésion professionnelle en 2005. En août 2006, son médecin traitant a conclu qu'elle ne pouvait plus retourner travailler pour l'employeur, décision qui fut confirmée par la CSST qui a déterminé qu'il existait un emploi convenable d'infirmière, mais pas à l'établissement de l'employeur. L'employeur	Articles 14.17, 14.18 et 14.19 de la convention collective.	Aucun argument.	Oui.	Le syndicat demande la réintégration de la plaignante en milieu carcéral sans préciser quel poste, lorsque son médecin a tranché qu'elle ne pouvait plus travailler en milieu carcéral et la CSST a confirmé cette décision. Le syndicat et la plaignante n'ont demandé aucun autre poste au sein de l'employeur lors de la qualification de l'emploi convenable faite par la CSST. C'est devant la CSST qu'elle aurait dû formuler une telle demande et non devant l'arbitre de grief. Compte tenu que le syndicat ne peut	Objection patronale accueillie et grief rejeté.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		procède à son congédiement administratif. Le syndicat loge un grief plaçant que la plaignante ne recherche pas son ancien poste d'infirmière, mais un autre poste chez l'employeur. L'employeur soulève un moyen préliminaire sur la compétence du tribunal à trancher le grief. Le syndicat demande au tribunal de suivre les enseignements de l'arbitre Nadeau dans l'affaire Société des casinos.				demandeur au tribunal de s'attribuer une compétence qu'il n'a pas, compte tenu de la compétence exclusive de la CSST en la matière, l'arbitre ne peut trancher le grief.		
<i>Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2011T-141, no AZ-50717575, 31 janvier 2011 (TA)</i>	François Hamelin	La plaignante était chauffeuse-opératrice d'appareil motorisé à la Ville lorsque, le 2 février 2007, elle a été victime d'une récurrence d'une lésion professionnelle antérieure. En mai 2010, la CSST a avisé la plaignante de son incapacité d'occuper son emploi préprofessionnel et que l'employeur n'avait pas d'emploi convenable à lui	Pas analysé par l'arbitre	Aucun	Oui.	L'article 349 de la LATMP confère à la CSST une compétence exclusive pour examiner toute question visée par cette loi et en décider. Par conséquent, la décision rendue le 6 mai 2010 est définitive et sans appel, ce qui prive l'arbitre de toute compétence en la matière. Par contre, la CSST n'était pas autorisée à mettre fin à l'emploi de la plaignante. Vu les articles 4 et 244 de la LATMP, une telle décision ne peut être prise qu'après avoir déterminé si la convention collective à	Objection patronale rejetée et grief au fond reporté.	Requête en révision judiciaire (2012 QCCS 1400 (C.S.) Requête pour permission d'appeler rejetée (2012 QCCA 1118 (C.A.) *** Ce dossier s'est poursuivi par la suite devant le même arbitre : voir la

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		offrir. La lettre de la CSST indique, en objet, « Fin du lien d'emploi ». La plaignante n'a pas contesté cette décision. Le 17 juin suivant, la Ville a confirmé qu'elle mettait fin à son emploi. Le syndicat a déposé un grief à l'encontre de cette mesure. La Ville soulève un moyen préliminaire, invoquant l'absence de compétence de l'arbitre.				l'étude contient des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la loi ou, des dispositions portant sur le droit de retour au travail. De telles questions ne relèvent pas de la compétence de la CSST, mais de la compétence exclusive de l'arbitre de grief. En l'espèce, le syndicat soutient que la convention collective contient des dispositions plus avantageuses que celles de la loi. Il s'agit là d'une question qui appartient à l'arbitre de trancher.		décision no AZ-50955067.
<i>Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de la MRC Rouyn-Noranda – CSN et Centre de la petite enfance Fleur et miel, DTE 2011T-295, no AZ-50736289, 1^{er} avril 2011 (TA)</i>	Jean Ménard	La plaignante, une éducatrice dans un CPE, a subi une lésion professionnelle ayant entraîné des limitations fonctionnelles. La CSST a conclu qu'aucun emploi convenable n'existait chez l'employeur, parce que l'ancienneté de la plaignante ne lui permettait pas de revendiquer les postes occupés par d'autres employées. Elle a retenu un emploi convenable chez un autre employeur. La CLP a confirmé ces conclusions. L'employeur a, par la suite,	Article 8.03 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	Il ne s'agit pas d'un accommodement qui est revendiqué en vertu de la Charte québécoise, mais plutôt en fonction d'une clause précise de la convention. Par conséquent, la jurisprudence relative à une réclamation d'un accommodement raisonnable à la détermination d'un emploi convenable ou, à la capacité d'un employé d'occuper son emploi ou un autre emploi chez l'employeur, ne s'applique pas. Par ailleurs, la CSST n'a pas décidé que l'ancienneté de la plaignante ne lui permettait pas de revendiquer l'un des postes compatibles avec ses limitations fonctionnelles. Il s'agissait plutôt d'un postulat à partir duquel	Objection patronale rejetée et grief accueillie.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>procédé au congédiement de la plaignante. Le syndicat réclame le rétablissement du lien d'emploi de celle-ci, ainsi que la conservation et l'accumulation de son ancienneté pendant son absence du travail, et ce, en attendant qu'un poste respectant ses limitations fonctionnelles devienne disponible. Il invoque la clause 8.03 de la convention collective relative à l'ancienneté. L'employeur s'oppose à l'arbitrabilité du grief, soutenant que l'arbitre n'a pas compétence en ce qu'il ne peut ordonner la réintégration d'un salarié lorsque la CSST et la CLP ont déterminé qu'il n'existait pas d'emploi convenable chez l'employeur.</p>				<p>elle a déterminé un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail.</p> <p>D'autre part, la question à trancher concerne la mise en application du droit de retour au travail au sens où l'entend l'article 244 de la LATMP, même si celui-ci n'est que hypothétique pour l'instant. De plus, la clause 8.03 d) de la convention, dont le texte correspond aux articles 235 et 240 paragraphes 1 et 2 de la LATMP, est plus avantageuse que ces dispositions de la loi puisqu'elle ne prévoit aucune limitation dans le temps. Cette différence entre la convention et la loi est permise par l'article 4 de la LATMP. L'arbitre a donc compétence pour se prononcer sur un grief qui nécessite l'application d'une clause de la convention portant sur le droit de retour au travail de la plaignante, au sens où l'entend la loi.</p> <p>Quant au fond, ni la CSST ni la CLP ne se sont prononcées sur la rupture du lien d'emploi ou sur le droit de retour au travail de la plaignante à un poste qui pourrait éventuellement devenir disponible. Puisque la convention lui accorde ce droit au-delà de la limite de temps prévue par la loi, le congédiement</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
						est annulé et la plaignante conserve et accumule son ancienneté pendant son absence du travail.		
<i>Université McGill et Munaca, DTE 2011T-582, no Az-50780687, 8 juin 2011 (TA)</i>	André Bergeron	Le syndicat a déposé plusieurs griefs contestant les décisions de l'employeur de refuser de réintégrer le plaignant dans son poste de technicien en communication, ainsi que dans d'autres emplois chez l'employeur, à la suite d'un accident du travail ayant entraîné des limitations fonctionnelles permanentes. L'employeur s'oppose à l'arbitrabilité des griefs, soutenant que l'arbitre n'a pas compétence. Il fait valoir que la CSST ainsi que la CLP ont établi les limitations fonctionnelles du plaignant, qu'elles se sont prononcées quant à l'incapacité de ce dernier d'exercer son emploi et qu'elles ont également déterminé un emploi convenable qui n'est pas disponible chez l'employeur.	Article 38.05 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	Le fait que la CSST ait décidé que le poste de réparateur de commandes électroniques était un emploi convenable pour le plaignant, lequel n'existe pas chez l'employeur, suffisait pour conclure qu'il n'existait aucun emploi convenable pour le plaignant chez ce dernier. Or, que l'employeur ait tenté de lui trouver un emploi qui tenait compte de ses limitations fonctionnelles n'importe pas puisque la CSST a compétence exclusive pour décider si un emploi est convenable pour un salarié atteint de limitations fonctionnelles à la suite d'un accident du travail, conformément à ce qu'a établi l'arrêt <i>SEPAQ</i> de la Cour d'appel. Dans la décision de l'arbitre Nadeau dans l'affaire Société des Casinos et l'affaire <i>Ville de Montréal-Est</i> rendue par l'arbitre Hamelin, portée en appel et invoquée par le syndicat, la convention collective accordait au salarié, affligé de limitations fonctionnelles, le droit d'être muté « dans un autre emploi »; l'arbitre s'est dit d'avis que la référence à un « autre emploi » dans la convention était	Objection patronale accueillie et grief rejeté.	Requête en révision judiciaire accueillie (2013 QCCS 1175 (C.S.)) Requête pour permission d'appeler accueillie (2013 QCCA 825 (C.A.))

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		Selon lui, ce sont des matières sur lesquelles ces instances possèdent une compétence exclusive.				<p>plus large que les termes « emploi convenable » ou « emploi équivalent » contenus à la LATMP.</p> <p>Or, la distinction faite entre « autre emploi » et « emploi équivalent » ou « convenable » n'est pas importante. En effet, la Cour d'appel, dans <i>SEPAQ</i>, traite de la « capacité d'exercer un emploi », sans faire référence à une quelconque qualification de celui-ci. En conséquence, les conditions relatives à la mise en application du droit de retour au travail prévues à la présente convention ne sont pas plus avantageuses que celles prévues à la loi. L'arbitre ne peut refaire l'évaluation des postes disponibles chez l'employeur, car elle a déjà été effectuée par la CSST.</p>		
<i>Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec inc., DTE 2011T-598, no AZ-50781219, 4 juillet 2011 (TA)</i>	Jean-Louis Dubé	En novembre 2008, la plaignante, commis d'épicerie, a subi une lésion professionnelle, soit une entorse dorsolombaire, qui a été reconnue par la CSST. À partir de ce moment, et jusqu'au 4 février 2009, l'employeur lui a assigné temporairement des travaux légers. Conformément à l'avis du Bureau	Articles 1 et 2.03 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	La compétence de l'arbitre, concurrente à celle de la CSST et de la CLP, dépend de la nature du litige et de l'existence ou non d'un lien de rattachement à la convention collective. Dans <i>Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) c. Société de l'assurance automobile du Québec</i> , 2005 QCCA 745, la Cour d'appel a reconnu la compétence de l'arbitre quant à la réintégration dans l'emploi, de même que sur la question de l'obligation d'accommodement	Objection patronale rejetée et le grief est accueilli.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>d'évaluation médicale (BÉM), la CSST a établi la date de consolidation de la lésion au 27 janvier 2009, sans atteinte permanente ni limitation fonctionnelle. Elle a également conclu que la plaignante était capable d'exercer son emploi. À son retour au travail, le 4 février suivant, la plaignante a mentionné à l'employeur qu'elle avait une sensibilité au dos et qu'elle ne désirait pas être affectée au rayon le plus exigeant physiquement, tout en se disant capable de travailler. Elle lui a remis un rapport médical de son médecin traitant faisant état d'une consolidation probable dans un délai de deux semaines. L'employeur l'a renvoyée chez elle sans lui offrir de travaux légers et lui a demandé de fournir un rapport médical final.</p> <p>Du 5 février au 24 février 2009, il ne lui a offert</p>				<p>raisonnable sans contrainte excessive.</p> <p>En l'espèce, l'arbitre a donc compétence, compte tenu de ces principes, de la nature du litige, soit le refus de l'employeur d'offrir du travail à la plaignante et de l'article 1 de la convention, selon lequel les salariés peuvent exercer leurs droits sans discrimination, ainsi que de l'article 2.03, qui prévoit que l'employeur ne peut exercer ses droits de direction de façon discriminatoire ou injuste. Or, l'employeur devait faire travailler la plaignante à son emploi habituel étant donné la décision de la CSST et l'avis du BÉM.</p> <p>De plus, puisque la plaignante avait toujours été assignée temporairement à des travaux légers et que, après le 24 février 2009, elle n'a plus jamais travaillé à des postes physiquement exigeants, l'employeur n'aurait pas dû considérer uniquement la réticence de la plaignante à occuper ce type de postes. Il aurait dû tenir compte de tous les faits pertinents plutôt que de se limiter à accomplir son devoir d'assurer la santé et la sécurité de la salariée. Afin de respecter son obligation d'accommodement sans contrainte</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		aucune heure de travail. De retour au travail, la plaignante a occupé des postes dans plusieurs rayons, sans jamais être assignée à ceux qui exigeaient des efforts physiques intenses. Le syndicat prétend que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'accommodement en ne réintégrant pas la plaignante dans son emploi habituel ou dans tout autre emploi selon un horaire hebdomadaire normal de 40 heures pendant la période où il l'a renvoyée chez elle. L'employeur s'oppose à l'arbitrabilité du grief, soutenant que le litige relève de la compétence exclusive de la CLP et de la CSST.				excessive, l'employeur aurait dû l'assigner, du moins jusqu'à ce qu'elle ait remis un rapport médical final, à des travaux légers pendant 40 heures par semaine. Elle a donc droit à une indemnité en compensation des sommes perdues.		
<i>Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434 et Banque Laurentienne du Canada, DTE 2011T-539, no AZ-</i>	Gilles Laflamme	La plaignante, une représentante au service à la clientèle d'une institution bancaire, « classe D - niveau 2 », travaillait 32 heures par semaine. À la suite d'un vol à	Article 18.03 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	La plaignante n'a pas effectué un retour au travail progressif dans son emploi à temps plein, mais elle a été en assignation temporaire. Elle recevait le salaire et les avantages liés à son emploi prélesionnel conformément à l'article 180 de la LATMP. Étant donné	Objection patronale rejetée et grief rejeté.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
50776413, 1 ^{er} août 2011 (TA)		<p>main armée, elle s'est absentée du travail pendant un an pour cause d'invalidité. Cet incident a été reconnu à titre de lésion professionnelle par la CSST. Son retour au travail a été progressif, à raison de 2 jours par semaine au début, son horaire de travail ayant ensuite augmenté jusqu'à 24 heures par semaine. Pendant 4 ans, elle a travaillé ce nombre d'heures tout en étant rémunérée pour une semaine de travail de 32 heures.</p> <p>Dans le contexte du processus en réadaptation, la CSST a déterminé l'emploi convenable de caissière au service à la clientèle, « classe D - niveau 2 », soit son emploi initial, mais occupé pendant 24 heures seulement. L'employeur a alors confirmé sa nomination à ce poste, mais</p>				<p>ses limitations fonctionnelles, la détermination de l'emploi convenable en vertu de l'article 170 de la LATMP devait tenir compte de son incapacité de travailler plus de 24 heures et d'être en contact avec de l'argent. La décision de la CSST n'a pas été contestée par la plaignante. L'arbitre n'a pas compétence pour se prononcer sur la détermination de l'emploi convenable qui est de la compétence exclusive de la CSST et de la CLP.</p> <p>De plus, aucune disposition de la loi n'impose à l'employeur de maintenir le statut d'emploi prélesionnel de l'employé qui occupe un emploi convenable, sans égard à ses limitations fonctionnelles. Le droit du travailleur est celui de bénéficier du salaire et des avantages liés à cet emploi, en tenant compte de l'ancienneté et du service continu accumulé selon l'article 242 de la LATMP. En l'espèce, l'emploi accordé à la plaignante, soit un emploi à temps partiel, a été le premier emploi convenable disponible au sens de l'article 239 de la LATMP.</p> <p>Toutefois, l'objection de l'employeur à l'arbitrabilité du grief ne peut être accueillie. En effet, le syndicat invoque l'article 244</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>en modifiant son statut d'employée à temps plein par celui de temps partiel. Le syndicat conteste ce changement de statut. L'employeur s'oppose à l'arbitrabilité du grief, soutenant que l'arbitre n'a pas compétence puisque la CSST a déterminé un emploi convenable.</p> <p>Quant au fond, il fait valoir que la plaignante était en assignation temporaire et non en situation de retour au travail progressif. De son côté, le syndicat fait valoir que le statut d'un employé est protégé par la convention collective à l'article 18.03, relatif à la santé et la sécurité du travail.</p>				<p>de la LATMP et prétend, avec raison, que la modification du statut relève de la convention collective, s'inscrivant dans la mise en application du droit au retour au travail. L'arbitre a donc compétence afin d'examiner s'il y a eu violation de la convention. En l'espèce, l'article 18.03 ne permet pas de réintégrer la plaignante dans un emploi à temps plein aux seules fins de maintenir ce statut, tout en ne travaillant que 24 heures. De plus, la détermination d'un emploi convenable ne peut être assimilée à une rétrogradation, ce dont traite cette disposition. Enfin, même si la plaignante conserve la même appellation d'emploi et le même salaire, cela n'a aucune incidence. Le statut n'est pas déterminé par la fonction, mais plutôt par le nombre d'heures de travail.</p>		
<i>Montréal (Ville de) (arrondissement Villeray-St-Michel-Parc-Extension) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, DTE 2011T-</i>	Jean-Pierre Lussier	La plaignante occupait un poste de contremaître syndiqué à la Ville de Montréal. Le 17 janvier 2001, elle a subi un accident du travail à la suite de menaces exercées à son	Articles 25.05 et 25.06 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	Même si le législateur a conféré à la CSST une compétence exclusive sur plusieurs matières reliées aux accidents du travail, il a laissé au Tribunal d'arbitrage la compétence de trancher certains litiges concernant des salariés accidentés du travail, notamment la	Objection patronale rejetée et grief au fond reporté.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
819, no AZ-50807353, 14 novembre 2011 (TA)		<p>endroit par un col bleu. La CSST a accepté sa réclamation. À la suite d'une assignation temporaire dans un autre arrondissement, le médecin traitant a établi que la plaignante devait éviter de travailler avec les cols bleus, et ce, de façon permanente. Entre 2004 et 2009, elle a déposé plusieurs recours devant différentes instances afin de faire modifier le caractère permanent de cette restriction, mais en vain.</p> <p>Le 11 janvier 2010, la Ville a avisé la plaignante que le poste d'inspectrice en horticulture qu'elle avait obtenu en 2006 ne respectait pas ses limitations fonctionnelles et que l'emploi convenable déterminé par la CSST, soit celui de directrice des ressources humaines, n'était pas disponible. Le 1^{er} avril suivant, la plaignante a fait l'objet d'un congédiement administratif.</p>				<p>mise en application du retour au travail ou la mise en œuvre de dispositions contractuelles plus avantageuses. Le syndicat ne peut réclamer la réintégration d'un salarié dans son poste, si la CSST a déterminé que les limitations fonctionnelles s'opposent à ce qu'il occupe ce poste.</p> <p>Par contre, la convention à l'étude prévoit la possibilité d'une réintégration dans un emploi ou dans une fonction d'une autre unité de négociation. Le premier grief réclame la réintégration dans « un » emploi; il ne vise pas la réintégration de la plaignante dans son emploi prélesionnel ou dans un emploi convenable au sens de la LATMP. Par conséquent, rien n'empêche le Tribunal d'exercer sa compétence pour trancher ce litige.</p> <p>Quant au second grief, il réclame la réintégration de la plaignante dans son poste d'inspectrice en horticulture ou dans tout autre poste compatible avec sa condition. Le Tribunal ne peut certainement pas la réintégrer dans son poste, car cela irait directement à l'encontre de la décision de la CSST, qui est la seule habilitée à déterminer si les limitations</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		La Ville soutient que l'arbitre de grief ne peut intervenir parce qu'il n'a pas compétence pour déterminer s'il existe d'autres emplois convenables.				fonctionnelles de la plaignante sont compatibles avec une telle réintégration. Cependant, ce grief contient une réclamation d'une autre nature, à savoir la réintégration dans tout autre poste compatible avec sa condition. Cette réclamation s'appuie sur le contenu de la convention collective, qui contient des dispositions plus avantageuses que ce que prévoit la loi précitée. Or, le Tribunal d'arbitrage est la seule instance compétente pour interpréter et appliquer ces dispositions.		
<i>Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P (FAT-COICTC-FTQ, TUAC Canada) et Transformation BFL (9071-3975 Québec inc.), DTE 2012T-83, no AZ-508135562, 8 décembre 2011 (TA).</i>	Francine Beaulieu	Le plaignant, un opérateur de «Wizzard», a subi une lésion professionnelle le 2 août 2006. Sa lésion a été consolidée le 6 juillet 2009 avec des limitations fonctionnelles et une atteinte permanente. Au cours du processus de réadaptation, un rapport d'un ergothérapeute a confirmé la capacité du plaignant à exercer l'emploi de journalier à la guillotine et au labyrinthe. Puisque cet emploi n'était pas disponible chez l'employeur, la	Article 27.07 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	Le grief du plaignant, relatif au fait qu'il n'ait pas obtenu le poste de journalier au labyrinthe, porte sur la question du droit de retour au travail, non pas en application de la LATMP, mais en vertu de la clause 27.07 de la convention collective. Il ne s'agit pas non plus d'une question reliée à l'obligation d'accommodement ou à la capacité du plaignant à retourner travailler chez l'employeur, contrairement à la jurisprudence invoquée par ce dernier. D'ailleurs, les parties ont reconnu que le plaignant avait la capacité d'occuper le poste visé. S'il n'a pu l'occuper, c'est qu'il n'était pas disponible au moment où la	Objection patronale rejetée et grief accueilli.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>CSST a rendu une décision le 29 janvier 2010 déterminant un emploi convenable de livreur de petits colis chez un autre employeur. Environ deux semaines plus tard, l'employeur a affiché le poste de journalier au labyrinthe, mais il a refusé de l'attribuer au plaignant, invoquant la décision rendue par la CSST.</p> <p>La décision de la CSST a été confirmée par l'instance de révision et par la CLP. Le 13 août 2010, l'employeur a congédié le plaignant en appliquant la clause 9.02 g) 2 de la convention collective, qui prévoit la perte d'ancienneté et d'emploi après une absence du travail pour cause de lésion professionnelle après 48 mois consécutifs. Le syndicat a déposé deux griefs, l'un contestant le refus de l'employeur de permettre le retour au travail du plaignant et de lui attribuer le poste affiché,</p>				<p>CSST a cherché un emploi convenable.</p> <p>D'autre part, l'arbitre ne siège pas en appel d'une décision de la CSST ou de la CLP. En effet, même si le plaignant a bénéficié des avantages de la loi précitée et que l'article 365 de la LATMP reconnaît que la CLP peut reconsidérer sa décision si un fait essentiel survient après qu'elle l'a rendue, les autres recours sont ouverts, dont celui fondé sur la clause de la convention prévoyant le droit de retour au travail. De plus, la loi est d'ordre public et elle précise qu'une convention peut contenir des dispositions plus avantageuses. L'article 239 de la LATMP prévoit également que le travailleur qui devient capable d'exercer un emploi convenable a le droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible. En ce qui concerne l'article 244 de la LATMP, il mentionne qu'une convention peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit au retour au travail.</p> <p>En conséquence, l'arbitre a compétence. Quant au fond, lorsque le plaignant a présenté sa candidature au poste visé, le délai afin d'exercer son droit de retour au travail n'était pas encore expiré. Il aurait dû obtenir le</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		et l'autre contestant le congédiement. De son côté, l'employeur s'oppose à l'arbitrabilité des griefs puisque, selon lui, seule la CSST serait compétente pour déterminer la capacité d'un employé à exercer un emploi.				poste. Son congédiement est également annulé.		
<i>Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Beaconsfield (Ville de), DTE 2012T-319, no AZ-50848799, 14 avril 2012 (TA)</i>	Marcel Morin	Le plaignant occupait un poste d'auxiliaire (col bleu) au service des Travaux publics de l'employeur, une municipalité. En juillet 2008, il a subi un accident du travail ayant entraîné une atteinte permanente et des limitations fonctionnelles. En octobre 2009, la CSST a décidé que le plaignant était incapable de réintégrer son emploi prélesionnel. Elle a également conclu à l'absence d'emploi convenable au sein de la municipalité. Un grief a été déposé afin de réclamer la	Article 9.34 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	La CSST et la CLP disposent d'une compétence exclusive en vertu de l'article 349 de la LATMP. Cette loi est d'ordre public. Cependant, une convention, une entente ou un décret qui y donne effet peut prévoir pour un travailleur des dispositions plus avantageuses que celles que prévoit la loi (art. 4 de la LATMP). Conformément à l'article 244 de la LATMP, une convention collective peut contenir des dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail. Le cas échéant, la même disposition prévoit que le travailleur lésé dans son droit de retour au travail peut soumettre son grief à l'arbitrage. La compétence de l'arbitre consiste d'abord à décider si la clause 9.34, invoquée par le syndicat, est	Objection patronale rejetée et grief au fond reporté.	*** Ce dossier s'est poursuivi par la suite devant le même arbitre : voir la décision no AZ-50981755.

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		réintégration du plaignant « dans tout emploi qu'il est en mesure d'accomplir avec tous ses droits et privilèges », ainsi que le paiement du salaire perdu. Un emploi convenable de nettoyeur d'édifices à bureaux a été établi par la CSST. L'employeur soutient que l'arbitre de grief n'a pas compétence pour modifier des décisions de la CSST.				plus avantageuse que ce que prévoit la loi en matière de retour au travail. Pour ce faire, il devra interpréter les textes législatifs et conventionnels pertinents. Comme les parties n'ont pas eu l'occasion de présenter leurs arguments quant à leur position respective sur cette question, la poursuite de l'audience est ordonnée.		
<i>Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de la Montérégie (CSC) et Centre jeunesse de la Montérégie, DTE 2012T-856, no AZ-50914112, 16 août 2012 (TA)</i>	André Ladouceur	La plaignante, une éducatrice dans un centre jeunesse, a subi un accident du travail en 2003. Le 17 avril 2008, la CSST a reconnu une atteinte permanente de 11 %. La plaignante n'a pu reprendre son poste d'éducatrice. Des démarches visant à déterminer si elle pouvait occuper un autre emploi chez l'employeur ont été entreprises, sans succès. La CSST, qui avait invoqué la possibilité que la plaignante soit affectée à	Article 23.34 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	L'appréciation de l'atteinte permanente de la plaignante et de son incapacité d'exercer son emploi ou tout autre emploi chez l'employeur relève de la compétence exclusive de la CSST, et ce, en vertu des articles 239 et 349 de la LATMP. Les seuls recours disponibles pour contester cette décision sont ceux prévus à cette loi. L'employeur a respecté la demande de la CSST de vérifier s'il était prévisible qu'un poste conforme aux limitations fonctionnelles de la plaignante se libère au cours de la prochaine année. La CSST a retenu le résultat de cette démarche comme étant fondé et a rendu sa décision en	Objection patronale accueillie et grief rejeté.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>un poste d'éducatrice dans un centre de services de réadaptation externes (CSRE), a été avisée par l'employeur qu'il n'était pas prévu qu'un tel poste se libère au cours de l'année. Dans une décision non contestée du 17 juillet 2008, la CSST a conclu que la plaignante ne pouvait réintégrer son poste ni aucun autre chez l'employeur.</p> <p>Un grief a été déposé afin de contester la fermeture du dossier de la plaignante, ainsi que le refus de l'employeur de l'affecter à des tâches respectant ses limitations fonctionnelles. Ce dernier soutient que l'arbitre n'a pas compétence pour entendre le grief étant donné que la CSST a déjà conclu que la plaignante ne pouvait reprendre son emploi ou être affectée à un autre poste chez lui. Le syndicat réplique que l'employeur devait maintenir</p>				<p>conséquence. Le différend relatif à une affectation temporaire dans un poste au CSRE en septembre 2008 aurait également dû être déferé à la CSST. L'arbitre de grief n'a pas compétence à cet égard.</p> <p>Le travailleur accidenté doit d'abord faire reconnaître son droit de retour au travail avant que les modalités d'un tel retour ne soient déterminées. En l'espèce, l'employeur avait inscrit le nom de la plaignante sur une liste d'accommodement (ou d'équipe spéciale), conformément à ce que prévoit l'article 23.34 de la convention. Dès que la CSST a rendu sa décision relativement à l'absence d'emploi convenable et, que les démarches en vue de trouver ailleurs un emploi à la plaignante ont commencé, l'employeur était fondé à retirer le nom de celle-ci de la liste en question. Seule une entente patronale-syndicale aurait permis de maintenir le lien d'emploi de la plaignante, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.</p> <p>La décision de l'employeur était raisonnable. Ce dernier a été fautif en n'avisant pas, dans le délai prescrit, la plaignante et le syndicat de la fermeture du dossier.</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		l'inscription de la plaignante sur une liste spéciale et qu'un arbitre peut se prononcer lorsqu'il y a une violation de la convention collective. Il prétend que c'est l'employeur qui a décidé que la plaignante ne pouvait occuper un emploi dans son établissement.				Toutefois, cette faute ne justifie pas une annulation de sa décision de fermer le dossier de la plaignante, d'autant moins que celle-ci a été avisée dès le mois d'août de sa cessation d'emploi. Quoi qu'il en soit, un arbitre de grief ne peut siéger en appel des instances qui bénéficient d'une compétence exclusive.		
<i>Montréal (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2012T-678, no AZ-50892591, 27 août 2012 (TA)</i>	François Hamelin	Le plaignant détenait un statut d'employé auxiliaire dans un arrondissement de la Ville de Montréal. En 2005, il était affecté à des fonctions d'éboueur à temps plein. Au mois de mars, il a subi un accident du travail (blessure à l'épaule) pour lequel il a reçu des indemnités de remplacement du revenu. En raison de ses limitations fonctionnelles, il n'a pu réintégrer son emploi prélésionnel. En mai 2010, l'employeur a indiqué à la CSST qu'aucun emploi à temps plein équivalent ou convenable	Article 9 de la convention collective	Aucun	Oui.	Dans l'affaire SEPAQ, la Cour d'appel a établi que, à la suite d'une lésion professionnelle, toute décision relative à la capacité du travailleur d'exercer un emploi relève de la compétence exclusive de la CSST. Cette dernière décide de toute question visée par la loi, à moins qu'une disposition particulière ne prévoie le contraire. Conformément à l'article 244 de la LATMP, une convention collective peut contenir des dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail. Le cas échéant, le travailleur lésé dans ce droit peut soumettre son grief à l'arbitrage. D'autre part, un employeur ou un travailleur ne peut, à l'occasion de l'application d'une convention collective, remettre en cause les décisions rendues par	Objection patronale rejetée et grief au fond reporté.	Requête en révision judiciaire (rejetée)

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>n'était disponible à la Ville.</p> <p>Au mois de septembre suivant, la CSST a rendu une décision concluant à la capacité du plaignant d'exercer un emploi ailleurs sur le marché du travail. Le 25 octobre, ce dernier a été congédié. Il a déposé un grief contestant cette mesure et réclamant sa réintégration. L'employeur s'oppose à l'arbitrabilité du grief. Il soutient que la CSST possède une compétence exclusive et qu'elle a rendu une décision finale ayant définitivement réglé la question de la réintégration du plaignant. Le syndicat réplique que la convention collective contient des dispositions plus avantageuses que celles prévues à la LATMP, ce qui permet à l'arbitre de trancher le grief.</p>				<p>la CSST dans l'exercice de ses pouvoirs. Il est important de souligner que le pouvoir de la CSST de déterminer la capacité d'un travailleur à exercer un emploi convenable chez l'employeur ne s'applique qu'à l'égard d'emplois convenables à temps plein (art. 47 de la LATMP). En l'espèce, la CSST a appliqué à la lettre les articles 47, 49, 170 et 171 de la LATMP, à l'occasion de la recherche d'un emploi convenable chez l'employeur. C'est après avoir constaté que la Ville n'avait aucun emploi convenable à temps plein à offrir au plaignant qu'elle a rendu sa décision concluant que ce dernier était en mesure d'occuper ailleurs un emploi de préposé à l'entretien des parcs et travaux ménagers. D'autre part, la convention collective comporte des dispositions qui sont plus avantageuses que celles prévues par la loi.</p> <p>Ainsi, dès qu'un salarié accidenté est considéré comme apte au travail, la Ville le réintègre dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir « ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire ». Cette expression est large et elle englobe toutes les fonctions, tant celles à</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
						<p>temps plein que celles à temps partiel. La clause est donc moins contraignante et forcément plus avantageuse que ce qu'édicté la loi. En dépit de la décision finale de la CSST, le Tribunal a compétence pour décider du sort du présent grief. Il devra tenir pour acquise la décision finale de la CSST relativement à la capacité du plaignant d'exercer son emploi prélesionnel, ainsi que tout emploi jugé convenable.</p> <p>Enfin, la convention collective prévoit des modalités particulières d'application du droit de retour au travail à la suite d'une lésion professionnelle. Il s'agit d'un autre motif permettant de conclure que l'arbitre a compétence pour entendre le grief du plaignant.</p>		
<i>Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2013T-304, no AZ-50955067, 15 mars 2013 (TA)</i>	François Hamelin	La plaignante était chauffeuse-opératrice d'appareils motorisés à la Ville lorsque, le 2 février 2007, elle a été victime d'une récurrence d'une lésion professionnelle antérieure. En mai 2010, la CSST l'a avisée de son incapacité d'occuper son emploi prélesionnel et du fait que l'employeur	Articles 9.01 et 9.11 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	Par ailleurs, le syndicat allègue que deux articles de la convention collective accordent des avantages supérieurs à ce qui est prévu à la loi. Or, le premier comporte des dispositions qui ne sont pas contraignantes pour l'employeur. Quant au second article, il stipule essentiellement que, à l'occasion du retour au travail d'un employé accidenté, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou, dans toute autre	Objection patronale accueillie et grief rejeté.	<p>Requête en révision judiciaire (accueillie)</p> <p>Requête pour permission d'appeler (accueillie)</p>

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>n'avait pas d'emploi convenable à lui offrir. La plaignante n'a pas contesté cette décision. Le 17 juin suivant, la Ville a mis fin à son emploi. Le syndicat a déposé un grief à l'encontre de cette mesure. La Ville s'est opposée à l'arbitrabilité du grief au motif que le litige relevait de la compétence exclusive de la CSST. Le syndicat a répliqué que l'arbitre pouvait trancher le grief dans la mesure où la convention collective accorde au travailleur accidenté des conditions plus avantageuses que ce que prévoit la LATMP. Dans une sentence interlocutoire du 31 janvier 2011, le Tribunal a conclu qu'il avait compétence pour déterminer si cette prétention syndicale était fondée. En l'espèce, il se prononce sur le bien-fondé de l'objection patronale.</p>				<p>fonction qu'il est capable d'accomplir. Cette disposition n'accorde pas un avantage supérieur à ceux prévus à la loi parce que, lorsque celle-ci fait référence à un « emploi convenable », elle vise toute fonction que le travailleur est en mesure d'accomplir, compte tenu de ses limitations fonctionnelles et de ses qualifications.</p> <p>Or, la CSST a déterminé qu'il n'y avait aucun emploi convenable disponible qui respectait les limitations fonctionnelles de la plaignante. Il y a lieu de souligner que la clause invoquée par le syndicat ne stipule pas que « la Ville le réinstalle » dans une « tâche », mais bien dans une « fonction », soit un « regroupement finalisé de tâches ». Les différentes tâches que la plaignante peut accomplir ne sont pas regroupées dans un seul et même emploi et elles ne représentent que 770 heures par année, soit à peine 40 % d'un emploi permanent à temps plein. Dans les circonstances, le Tribunal doit décliner compétence.</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>La CSST a compétence exclusive pour examiner et décider de toute question visée dans la loi, « à moins qu'une disposition particulière ne donne compétence à une autre personne ou à un autre organisme ».</p> <p>Les articles 4, 32 et 244 de la LATMP accordent une compétence résiduaire aux arbitres de grief. L'article 4 de la LATMP énonce qu'une convention peut prévoir pour un travailleur des dispositions plus avantageuses que celles que prévoit la loi. La prétention de la Ville selon laquelle seule la CSST a compétence pour faire appliquer ces dispositions plus avantageuses est sans fondement. Cependant, elle a raison d'affirmer que l'article 244 de la LATMP, qui permet à une convention collective de prévoir des dispositions relatives à la</p>						

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		mise en application du droit au retour au travail, sous-entend que la CSST a au départ reconnu le droit de retour au travail du travailleur, un droit qui relève de sa compétence exclusive.						
<i>Ratiopharm inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCS-Canada), DTE 2013T-303, no AZ-50955068, 20 mars 2013 (TA)</i>	François Hamelin	La plaignante détient un poste à temps plein d'aide générale. Le 3 novembre 2008, elle a subi un accident du travail, pour lequel elle a été indemnisée par la CSST. Des limitations fonctionnelles permanentes l'empêchant de réintégrer son emploi prélesionnel ont été établies. Un emploi convenable d'opératrice chez l'employeur a été déterminé par la CSST, une décision que ce dernier n'a pas contestée. Il a toutefois refusé de réintégrer la plaignante au motif qu'aucun poste d'opératrice n'était alors disponible dans	Articles 4.01 et 12.03 A) de la convention collective.	Aucun.	Oui.	L'arbitre doit tenir pour acquise toute décision de la CSST portant sur les limitations fonctionnelles de la plaignante et sur un emploi convenable que cette dernière peut occuper, chez l'employeur ou ailleurs sur le marché du travail. L'article 4.01 de la convention reproduit le libellé de l'article 10 de la Charte québécoise, ainsi que l'obligation d'accommodement raisonnable qui en découle. Cette disposition n'est d'aucune utilité en l'espèce, l'employeur n'étant pas tenu d'accorder un accommodement additionnel à un travailleur victime d'une lésion professionnelle. Par ailleurs, les avantages prévus à la convention sont supérieurs à ce qui est énoncé à la loi. D'une part, l'article 12.03 A) permet à la	Objection patronale rejetée et grief au fond reporté.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>l'entreprise. Un grief a été déposé afin de contester le refus de l'employeur de permettre le retour au travail de la plaignante.</p> <p>La CSST a, par la suite, entrepris des démarches afin de trouver à celle-ci un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail. L'employeur s'oppose à l'arbitrabilité du grief au motif que le litige concerne l'interprétation et l'application des dispositions de la LATMP, une matière relevant de la compétence exclusive de la CSST. Le syndicat réplique que le grief demande à l'arbitre de faire appliquer les articles de la convention collective relatifs à la mise en application du droit de retour au travail du salarié ayant subi une lésion professionnelle. Il soutient que la convention comporte des dispositions plus avantageuses que celles</p>				<p>plaignante d'exercer ses droits d'ancienneté pour déplacer tout salarié moins ancien qu'elle dans l'un des nombreux postes d'opérateur, ce qui constitue un avantage nettement supérieur à ce que prévoit la loi, qui ne lui accorde le droit d'occuper un tel poste que s'il est disponible, sans quoi la CSST enclenche la recherche d'un emploi convenable ailleurs sur le marché du travail. D'autre part, la convention permet à la plaignante d'être inscrite sur la liste de rappel pendant 30 mois et de pouvoir ainsi obtenir, si son ancienneté le lui permet, tout poste d'opérateur qui deviendrait vacant.</p> <p>Or, les articles 239 et 240 de la LATMP énoncent qu'un travailleur qui devient capable d'exercer un emploi convenable a le droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible chez son employeur, dans les deux ans suivant le début de sa période d'absence continue. Même en présence de ces avantages supérieurs, les parties doivent respecter toutes les décisions qu'a prises la CSST. Celle relative à la détermination d'un emploi convenable d'opérateur est finale et elle doit être respectée. L'employeur est forcé de la contester</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		prévues à la loi précitée (art. 4 LATMP). Il invoque également l'obligation d'accommodement raisonnable imposée à l'employeur dans la convention collective (art. 4.01).				aujourd'hui. L'objection à l'arbitrabilité du grief est rejetée. Il appartient à l'arbitre de faire appliquer les dispositions de l'article 12.03 A) de la convention collective.		
<i>Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Beaconsfield (Ville de), DTE 2013T-497, no AZ-50981755, 30 juin 2013 (TA)</i>	Marcel Morin	La CSST a déterminé que le plaignant ne pouvait occuper son emploi prélesionnel d'auxiliaire et qu'il n'existait aucun emploi équivalent ou convenable chez l'employeur, une municipalité. Le syndicat conteste le refus de ce dernier de réintégrer le plaignant. Il invoque le non-respect de l'obligation d'accommodement et des exigences qu'impose la convention collective. Dans une première sentence arbitrale, rendue le 15 avril 2012, le Tribunal a conclu qu'il avait compétence pour décider si	Article 9.34 de la convention collective.	Argument fondé sur l'obligation d'accommodement de l'employeur.	Oui.	Afin de déterminer si la convention collective prévoit des dispositions plus avantageuses que la loi, il faut analyser les clauses pertinentes s'appliquant aux employés auxiliaires. En l'absence de clauses plus avantageuses dans la convention collective, il faudra conclure que c'est le régime de base prévu à la loi qui s'applique. L'arbitre de grief ne peut remettre en question les décisions de la CSST. Par ailleurs, l'employeur n'a pas, à l'égard d'un salarié ayant subi un accident du travail ou une lésion professionnelle, une obligation d'accommodement générale qui serait plus large que ce que prescrit la loi. La convention à l'étude ne comporte pas de dispositions plus avantageuses que le régime établi par la loi. En décidant que le	Objection patronale accueillie et grief rejeté.	Requête en révision judiciaire (rejetée).

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>la convention collective comportait des clauses plus avantageuses que ce qui est prévu à la LATMP.</p> <p>L'article 9.34 a) de la convention prévoit que, « dès qu'un employé titulaire est considéré apte au travail, suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Ville le réinstalle d'abord dans sa fonction s'il est en mesure de l'accomplir ou dans toute autre fonction qu'il est capable d'accomplir, sans diminution de salaire ». Quant à l'employé auxiliaire, l'article 9.34 e) prévoit que les dispositions relatives au droit de retour au travail s'appliquent jusqu'à concurrence du nombre de jours pendant lesquels il aurait travaillé s'il était demeuré au travail. Le syndicat soutient que la notion de « fonction » prévue à l'article 9.34 a) est plus large</p>				<p>plaignant ne pouvait occuper un emploi convenable ou un emploi équivalent chez l'employeur, la CSST a nécessairement analysé s'il était capable d'accomplir une autre fonction disponible chez ce dernier. À cet effet, l'expression « emploi convenable » est suffisamment large pour inclure la notion de « fonction » au sens de la convention collective.</p> <p>Enfin, il y a lieu d'établir une distinction entre le droit de retour au travail et la mise en application de ce droit. Si l'article 244 de la LATMP permet à une convention collective de prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit de retour au travail, il faut au préalable que la CSST ait reconnu le droit de retour au travail. Comme la CSST a décidé que le plaignant ne pouvait retourner travailler chez l'employeur et que la convention collective ne comportait pas de dispositions plus avantageuses que ce que prévoit la loi, le Tribunal décline compétence.</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>que celle d'« emploi convenable » au sens de la loi, de sorte que l'obligation de l'employeur de permettre le retour au travail d'un salarié accidenté serait plus étendue que ce qu'édicte la loi. Il ajoute que l'employeur est tenu de respecter son obligation d'accommodement en vertu de la Charte québécoise.</p> <p>L'employeur soutient qu'un salarié ayant subi un accident du travail, reconnu par la CSST, est indemnisé en vertu du régime établi par la loi et qu'il ne peut invoquer une obligation plus large fondée sur la Charte. Il invoque en outre l'arrêt TEMBEC de la Cour d'appel du Québec. Selon lui, l'article 9.34 de la convention ne prévoit pas un droit de retour au travail plus étendu que ce qui est énoncé à la loi. Au surplus, l'application de ces dispositions nécessite une détermination préalable selon laquelle le</p>						

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		salarié est apte au travail, ce qui relève de la compétence exclusive de la CSST. Quant à la notion d'« emploi convenable », il prétend qu'il s'agit d'une notion large qui inclut nécessairement une fonction au sens de la convention collective. Enfin, il soutient que le syndicat invoque une jurisprudence arbitrale qui n'est plus applicable depuis l'arrêt de la Cour d'appel dans TEMBEC.						
<i>Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 (SCFP) et Lévis (Ville de), DTE 2013T-566, no AZ-50988245, 18 juillet 2013 (TA)</i>	Marcel Morin	À la suite d'un accident du travail, la CSST a établi que la plaignante n'était plus capable d'exercer son emploi prélesionnel de préposée à l'entretien ménager à la direction de la vie communautaire de la Ville de Lévis. Elle a déterminé à titre d'emploi convenable celui de préposé à la clientèle. Les parties ont alors signé une lettre d'entente afin de convenir de l'affectation	Articles 7-5.01, 7-5.02, 6-3.15 et 6-3.16 de la convention collective.	Aucun.	Oui.	Les tribunaux supérieurs ont reconnu à plusieurs reprises que l'arbitre de grief doit respecter intégralement une décision de la CSST concernant les limitations fonctionnelles ou encore l'emploi convenable. Toutefois, selon l'article 244 de la LATMP, une convention collective peut prévoir des dispositions relatives à la mise en application du droit au retour au travail. L'arbitre a alors compétence afin de décider d'un litige concernant l'exercice du droit au retour au travail. En l'espèce, la convention collective ne comporte pas de dispositions	Objection patronale rejetée et grief accueilli.	

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		<p>de la plaignante à un poste de préposé à la clientèle au chalet d'un parc et dans une école. Par la suite, la plaignante a été avisée de l'abolition de ce poste et de sa mise à pied en raison de l'absence d'autres postes respectant ses limitations fonctionnelles.</p> <p>L'employeur refuse de lui attribuer un poste de préposé à la clientèle qui est disponible à l'aréna, lequel a été enrichi de tâches d'entretien mineur qui ne respectent pas ses limitations fonctionnelles. Le syndicat conteste le refus de l'employeur de lui attribuer le poste de préposé à la clientèle à l'aréna. Il prétend que les tâches d'entretien constituent une portion minime du travail du poste réclamé. Selon lui, l'employeur ne satisfait pas à son obligation d'accommodement en ne permettant pas à la plaignante</p>				<p>particulières à ce sujet.</p> <p>Cependant, une disposition générale énonce que le salarié régulier ne peut être mis à pied ou perdre son emploi en raison d'une modification à la procédure de travail. La notion de « modification à la procédure de travail » paraît suffisamment large afin d'inclure l'ajout de tâches d'entretien ménager à la fonction de préposé au service à la clientèle à l'aréna. Dans sa décision, la CSST a déterminé l'emploi convenable de préposé à la clientèle, alors que la description de tâches de cet emploi comportait la tâche d'entretien mineur des lieux. De plus, malgré l'affectation particulière de la plaignante à des endroits où elle n'avait pas d'entretien mineur à effectuer, il faut considérer que la CSST l'estimait capable d'effectuer de tels travaux malgré ses limitations fonctionnelles.</p> <p>En conséquence, l'arbitre a compétence pour décider si l'enrichissement des tâches reliées au poste de préposé à la clientèle à l'aréna respecte toujours la décision de la CSST et de déterminer si ce poste respecte les limitations fonctionnelles de la plaignante.</p>		

La décision	L'arbitre	Les faits	Les extraits pertinents de la convention collective ²¹⁵	Argument d'accommodement fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne	Argument d'accommodement fondé sur la convention collective	Motifs de la décision	Objection (accueillie ou rejetée)	Suivi (révision judiciaire, permission d'appel, etc.)
		d'occuper ce poste en tenant compte de ses limitations fonctionnelles. De son côté, l'employeur s'oppose à l'arbitrabilité du grief, alléguant que l'arbitre de grief n'a pas compétence pour réviser la décision de la CSST relativement à l'emploi convenable. Selon lui, l'emploi convenable de préposé à la clientèle déterminé par la CSST ne comportait pas de tâches d'entretien ménager.				Quant au fond, les tâches ne posant aucun problème relativement au respect des limitations fonctionnelles de la plaignante représentent 90 % du temps de travail. Pour ce qui est des autres tâches, l'employeur aurait dû mandater l'ergonome afin qu'il suggère des mesures permettant leur accomplissement dans le respect de telles limitations, plutôt que de chercher à déterminer les tâches ne les respectant pas. L'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'accommodement. La plaignante avait droit à l'attribution du poste de préposé au service à la clientèle, compte tenu de son ancienneté.		

Marc Mancini ©

SOURCES ET RÉFÉRENCES

DOCUMENTS LÉGISLATIFS

Documents constitutionnels

Charte canadienne des droits et libertés, partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, constituant l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (R-U), 1982, c 11.

Charte des droits et libertés de la personne, LRQ c C-12.

Lois et règlements du Canada

Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985, c H-6.

Règlements des relations ouvrières en temps de guerre, Décret CP 1003, 17 février 1944, dans *Décrets, ordonnances et règlements canadiens de guerre*, 1944, volII, Ottawa, 1944, 465.

Lois de la Nouvelle-Écosse

Workers' Compensation Act, SNS 1994-95, c 10.

Lois de la Saskatchewan

The Police Act, SS 1990-91, c P-15.01.

The Workers' Compensation Act, 2013, SS 2013, c W-17.11.

Lois de l'Ontario

Code des droits de la personne, LRO 1990, c H-19.

Loi de 1995 sur les relations de travail, LO 1995, c 1 ann A.

Loi sur les accidents du travail, LRO 1990, c W-11.

Loi sur les normes d'emploi, LRO 1990, c E-14.

Lois de Terre-Neuve

Workplace Health, Safety and Compensation Act, RSNL 1990, c W-11

Lois du Manitoba

The Workers Compensation Act, CCSM c W-200.

Lois du Nouveau-Brunswick

Loi sur les relations industrielles, LRN-B, (1973) c I-4.

Lois du Québec

Code civile du Québec, LRQ c C-1991.

Code du travail, LRQ c C-27.

Loi concernant les conseils de conciliation et d'arbitrage pour régler les différends industriels, SQ 1901, c 31.

Loi concernant les différends entre employeur et employés des services publics municipaux, SQ 1921, c 46.

Loi concernant les relations entre employeurs et employés et salariés, S.Q. 1944, c. 30.

Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, et la réparation des dommages qui en résultent, SQ 1909, c 66.

Loi concernant l'harmonisation au Code civil des lois publiques, LQ 1999, c 40.

Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne concernant la Commission et instituant le Tribunal des droits de la personne, LQ 1989, c 51.

Loi modifiant la Loi des relations ouvrières, SQ 1961, c 73.

Loi modifiant la Loi sur le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre et d'autres dispositions législatives, LQ 1991, c 76.

Loi modifiant la Loi sur les syndicats professionnels, SQ 1930-31, c 98.

Loi modifiant le Code du travail, LQ 1994, c.6.

Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives, LQ 1983, c 22.

Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du Travail et de la Main d'œuvre, LQ 1977, c 41.

Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations de travail et modifiant d'autres dispositions législatives, LQ 2001, c 26.

Loi relative à l'arbitrage des différends entre certaines institutions de charité et leurs employeurs, SQ 1939, c 60.

Loi relative à l'extension des conventions collective de travail, SQ 1934, c 56.

Loi sur la discrimination en emploi, SQ 1964, c 46.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, LRQ c A-3.001.

Loi sur les normes du travail, LRQ c N-1.1.

Loi sur les syndicats professionnels, SQ 1924, c 112.

Lois du Yukon

Workers' Compensation Act, SY 2008, c 12.

Lois américaines

National Labor Relations Act, 49 Stat 499 (1935), codifié : 29 USC § 151 (1994).

JURISPRUDENCE

AKL et Reach Produits d'isolation et CSST, CALP 65110-60-9412, 21 mars 1996, (Comm. P Capriolo) (CALP).

Alliance des professeurs(e)s de Montréal c École Peter Hall inc., 2010 CanLII 66227 (TA).

Béliveau St-Jacques c. Fédération des employées et employés, 1996 CanLII 208 (CSC), [1996] 2 RCS 345 (CSC).

Blouin et AFG Industries, 2007 QCCLP 2577 (CLP).

Bossé et Forex Inc., CALP 15898-08-8912, 14 septembre 1992, (Comm. A Suicco) (CALP).

Cantley (Municipalité de) et Barbeau, 2011 QCCLP 7050 (CLP).

Caron et Centre Myriam, 2012 QCCLP 3625 (CLP).

Caron c Commission des lésions professionnelles, 2014 QCCS 2580 (CS).

Central alberta dairy pool c Alberta (Commission des droits de la personne), [1990] 2 RCS 489, 72 DLR (4th) 417.

Central Okanagan School District No. 23 c Renaud, [1992] 2 RCS 970, 95 DLR (4th) 577.

Centre universitaire de santé McGill (Hôpital général de Montréal) c Syndicat des employés de l'Hôpital général de Montréal, [2007] 1 RCS 161, 2007 CSC 4.

CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1987] 1 RCS 1114, 8 CHRR 4210 (CSC).

Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c BCGSEU, [1999] 3 RCS 3, 176 DLR (4th) 1 (CSC).

Commission de la santé et de la sécurité du travail c Caron, 2014 QCCA 1542 (CA).

Commission ontarienne des droits de la personne c Etobicoke, [1982] 1 RCS 202 (CSC).

Commission ontarienne des droits de la personne c Simpsons-Sears, [1985] 2 RCS 536, 23 DLR (4th) 321 (CSC).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Montréal (Ville de), [1998] RJQ 688 (CA).

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Montréal (Ville de), *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Boisbriand (Ville de)*, [2000] 1 RCS 665.

Cousineau et Canadien Pacifique Ltée, [1991] CALP 941 (CALP).

CSST et Vigneault, CLP 100212-038-9804-2, 27 janvier 2000 (CLP).

Cuddy Chicks Ltd. c Ontario (Commission des relations de travail), [1991] 2 RCS 5, DTE 91T-671 (CSC)

Desrivières c General Motors, [2000] CLP 60 (CA).

Doré c Barreau du Québec, [2010] 1 RCS 395 (CSC).

Douglas/Kwantlen Faculty Assn. c Douglas College, [1990] 3 RCS 570, DTE 91T-29 (CSC).

Duguay et Construction du Cap-Rouge inc., [2001] CLP 24 (CLP).

Dumoulin et Hôpital de l'Annonciation, [1989] CALP 387 (CALP).

Electrolux Canada Corp. (usine de L'Assomption) et Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleurs de l'aérospatiale, section locale 1148, district 11, DTE 2009T-643, no AZ-50564611, 23 mai 2009 (TA).

Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec et Hôpital Louis-H. Lafontaine, DTE 2010T-334, no AZ-50626693, 19 février 2010 (TA).

Hydro-Québec c Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (CSFP-FTQ), 2008 CSC 43 (CSC).

Kirkland (Ville de) c Syndicat des employés municipaux de la Ville de Kirkland, [1997] RJQ 534 (CS).

Lebrun et Société de transport de Montréal (Réseau des autobus), 2007 QCCLP 1668 (CLP).

Lizotte et RSSS MRC Maskinongé, [2003] CLP 463 (CLP).

McLeod c Egan, [1975] 1 RCS 517 (CSC).

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 8964 et Fonderie Laperle, DTE 2010T-752, no AZ-50684427, 1er octobre 2010 (TA).

Metra Aluminium inc. et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 7046, DTE 2009T-704, no AZ-50569245, 12 avril 2009 (TA).

Mueller Canada inc. c Ouellette, [2004] CLP 237 (CA), requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada rejetée (18-11-2004).

Montigny c Brossard (Succession), 2010 CSC 51, [2010] 3 RCS 64 (CSC).

Montréal-Est (Ville de) c Hamelin, 2012 QCCS 1400 (CS).

Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2011T-141, no AZ-50717575, 31 janvier 2011 (TA).

Montréal-Est (Ville de) c Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, 2012 QCCA 1118 (CA).

Montréal-Est (Ville de) c Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, QCCA 1600 (CA).

Montréal-Est (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2013T-304, no AZ-50955067, 15 mars 2013 (TA).

Montréal (Ville de) (arrondissement Villeray-St-Michel-Parc-Extension) et Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal, DTE 2011T-819, no AZ-50807353, 14 novembre 2011 (TA).

Montréal (Ville de) c Hamelin, 2013 QCCS 6538 (CS).

Montréal (Ville de) et Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301, DTE 2012T-678, no AZ-50892591, 27 août 2012 (TA).

Mueller Canada Inc. c Ouellette, 2004 CanLII 17858 (CA).

Munaca c Bergeron, 2013 QCCS 1175 (CS).

Myrne Forget et Douane et Accise, [1995] CALP 568 (CALP).

Nouveau-Brunswick c O'Leary, [1995] 2 RCS 967 (CSC).

Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 RCS 157 (CSC).

Provigo inc. c Lachapelle, DTE 2006T-766, 2006 QCCA 1019 (CA).

Provigo Québec inc. (Loblaws Longueil) et TUAC, section locale 500, DTE 2009T-850, no AZ-50582889, 19 octobre 2009 (TA).

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c Québec (Procureur général), [2004] 2 RCS 185 (CSC).

Québec (Gouvernement du) (Ministère de la Sécurité publique) et Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec, 2010EXPT-2572, no AZ-50687806, 4 novembre 2010 (TA).

Québec (Ministère des Ressources naturelles de la Faune et des Parcs) et Gagnon, CLPE 2005LP-11 (CLP).

R c Kapp, [2008] 2 RCS 483, 294 DLR (4th) 1 (CSC).

Ratiopharm inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCS-Canada), DTE 2013T-303, no AZ-50955068, 20 mars 2013 (TA).

Regina Police Assn. Inc. c Regina (Ville) Board of Police Commissioners, [2000] 1 RCS 360 (CSC).

Rio Tinto Alcan Inc. c Conseil tribal Carrier Sekan, 2010 CSC 43 (CSC).

Robert et Emballages consumers inc., AZIMUT no 50235480, CLPE 2004LP-4 (CLP).

Rolf C. Hagen inc et Deslongchamps, 2007 QCCLP 4932 (CLP).

Santeusano et Fonds de Solidarité des Travailleurs, [1995] CALP 410 (CALP).

Société des casinos du Québec c Nadeau, 2011 QCCS 6872 (CS).

Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ) c Syndicat de la fonction publique du Québec, 2007 QCCA 982 (CA).

Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ) c Syndicat de la fonction publique du Québec, 2009 QCCA 329, DTE 2009T-179 (CA) (requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême du Canada rejetée, C.S.Can., 2009-09-10).

Société immobilière du Québec c Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, 2014 CanLII 40058 (TA).

St-Anne Nackawic Pulp & Paper c SCTP, [1986] 1 RCS 704 (CSC).

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2993 (unité croupiers) et Société des casinos du Québec inc., DTE 2010T-622, no AZ-50668944, 29 août 2009 (TA).

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c Hamelin, 2010 QCCS 3902 (CS).

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c Tembec, usine de Matane, 2010 QCCA 1865 (CA).

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427 c Tembec, usine de Matane, 2012 QCCA 179 (CA).

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 480 (FTQ) et AirBross Produits d'ingénierie inc., DTE 2010T-580 (TA).

Syndicat de la fonction publique du Québec c Québec (Procureur général), 2010 CSC 28, DTE 2010-504 (CSC).

Syndicat de la fonction publique du Québec c Société de l'assurance automobile du Québec, 2005 QCCA 645 (CA).

Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c Beaulieu, 2007 QCCS 1886 (CS).

Syndicat de la fonction publique du Québec inc. et Société des établissements de plein air du Québec (SÉPAQ), DTE 2006T-496, no AZ-50371364, 21 avril 2005 (TA).

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c Beaconsfield (Ville de), 2014 QCCA 1938 (CA).

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c Hamelin, 2014 QCCS 3233 (CS).

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 c Morin, 2014 QCCS 4051 (CS).

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Beaconsfield (Ville de), DTE 2012T-319, no AZ-50848799, 14 avril 2012 (TA).

Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Beaconsfield (Ville de), DTE 2013T-497, no AZ-50981755, 30 juin 2013 (TA).

Syndicat des employés-es de bureau du CSSS de Rimouski-Neigette et le CSSS de Rimouski-Neigette, AAS 2010A-96 (TA).

Syndicat des employés-es de bureau du CSSS de Rimouski-Neigette et le CSSS de Rimouski-Neigette, AAS 2010A-98 (TA).

Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 434 et Banque Laurentienne du Canada, DTE 2011T-539, no AZ-50776413, 1er août 2011 (TA).

Syndicat des employées et employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP/FTQ) et Hydro-Québec, [2008] RJDT 409 (TA).

Syndicat des employés municipaux de Lévis, section locale 2334 (SCFP) et Lévis (Ville de), DTE 2013T-566, no AZ-50988245, 18 juillet 2013 (TA).

Syndicat des professeurs du Cégep de Ste-Foy c Québec (Procureur général), 2010 CSC 29, DTE 502 (CSC).

Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières c Université du Québec à Trois-Rivières, 2010 CSC 30, DTE 2010-505 (CSC).

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la station Mont-Tremblant (CSC) c Viau, 25 mai 2005, no 700-17-002446-044, district de Terrebonne, j. William Fraiberg (CS).

Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance de la MRC Rouyn-Noranda – CSN et Centre de la petite enfance Fleur et miel, DTE 2011T-295, no AZ-50736289, 1er avril 2011 (TA).

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de la Montérégie (CSC) et Centre jeunesse de la Montérégie, DTE 2012T-856, no AZ-50914112, 16 août 2012 (TA).

Syndicat des travailleuses et travailleurs de St-Boniface (CSN) et Saint-Boniface (Municipalité), 2015 CanLII 6233 (TA).

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CPR de la Côte-Nord (CSN) et Centre de protection et de réadaptation de la Côte-Nord (S.L.), DTE 2011T-485 (TA).

Syndicat des travailleuses et travailleurs du CSSS du Nord de Lanaudière et CSSS du Nord de Lanaudière, DTE 2013T-88 (TA).

Tembec, usine de Matane et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 427, DTE 2009T-566, no AZ-50564618, 11 mai 2009 (TA).

Tétreault/Gadoury c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration), [1991] 2 RCS 22, DTE 91T-672 (CSC).

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec inc., DTE 2011T-598, no AZ-50781219, 4 juillet 2011 (TA).

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Québec Inc. (Loblaw Angus), décision du 13 avril 2010, arb. Jean-Guy Ménard (TA) [décision non-répertoriée].

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Supermarché André Grasset inc., décision du 13 avril 2010, arb. Jean-Guy Ménard (TA) [décision non-répertoriée].

Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 c Ménard, 2011 QCCS 4617 (CS).

Union des employées et employés de service, section locale 298 c Foisy, DTE 94T-425 (CS).

Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P (FAT-COI-CTC-FTQ, TUAC Canada) et Transformation BFL (9071-3975 Québec Inc.), DTE 2012T-83, no AZ-508135562, 8 décembre 2011 (TA).

Université McGill c Munaca, 2013 QCCA 825 (CA).

Université McGill et Munaca, DTE 2011T-582, no AZ-50780687, 8 juin 2011 (TA).

Weber c Ontario Hydro, [1995] 2 RCS 929 (CSC).

BIBLIOGRAPHIE

Monographies

- Angers, FA. *La sécurité sociale et les problèmes constitutionnels*, mémoire soumis à la Commission d'enquête sur les problèmes constitutionnels, (2 volumes), Québec, 1995.
- Beaulieu, Marie-Louis. *Les conflits de travail dans les Rapports collectifs de Travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 1955.
- Bernier, Linda et Jean-François Pednault. *Les droits de la personne et les relations du travail*, feuilles mobiles, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1997.
- Blouin, Rodrigue. *La juridiciarisation de l'arbitrage de grief*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1996.
- Blouin, Rodrigue et Fernand Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e éd, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2000.
- Brunelle, Christian. *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2001.
- Cliche, Bernard et Martine Gravel, *Les accidents du travail et les maladies professionnelles, indemnisation et financement*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1997.
- Commission des droits de la personne, *Les notions de déficiences et de désavantages dans la définition du motif handicap*, [1987] DLQ 499.
- Coutu, Michel, Laurence Léa Fontaine, Georges Marceau et Urwana Coiquaud, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*, 2^{ème} éd. Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2013.
- Jobin, Carol. *Trois démarches d'implantation législatives d'organismes d'administration des rapports collectifs de travail au Canada (1900-1944)*, Montréal, Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal, 1986.
- Laflamme, Anne-Marie. *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Cowansville (Qc), Yvon Blais : Bruxelles, Bruylant, 2008.
- Lippel, Katherine. *Le droit des accidentés du travail à une indemnité : analyse historique et critique*, Thémis, 1986.

MacNeil, Kevin D. *The Duty to Accommodate in Employment*, Aurora (Ont), Canada Law Book-Carwell, 2006.

Proulx, Daniel. *La discrimination dans l'emploi : les moyens de défense selon la Charte québécoise et la Loi canadienne sur les droits de la personne*, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1993.

Rocher, Guy. *La légitimité de l'État et du droit. Autour de Max Weber*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2005.

Vizkelely, Béatrice. *Proving discrimination in Canada*, Toronto, Carswell, 1987.

Articles

Arthurs, Harry W. « Déveloping Industrial Citizenship : A Challenge for Canada's Second Century » (1967) 45 R du B Can 786.

Baker, David. « Alberta Human Rights Commission v. Central Alberta Dairy Pool », (1991) 36 MGill L J 1450.

Béliveau, Anne-Marie et Sébastien Lebec. « La conjugaison de l'obligation d'accommodement de l'employeur et de son droit de congédier pour absentéisme : l'arrêt Hydro-Québec », dans *Développement récents en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2009.

Brière, Jean-Yves et Jean-Pierre Villaggi, « L'obligation d'accommodement de l'employeur, un nouveau paradigme », dans *Développement récent en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2000.

Brunelle, Christian et Julie Bourgeault. « Les absents ont-ils vraiment tort ? – Un commentaire des arrêts CUSM et SPGQ », dans *Développements récents en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2006.

Casebeer, Kenneth. « Drafting Wagner's Act : Leon Keyserling and the Precommittee Drafts of the Labor Disputes Act and the National Labor Relations Act » (1989) 11 Indus Rel L J 73.

Côté, Pierre-André. « La recevabilité des arguments fondés sur les chartes des droits devant les tribunaux administratifs » (1989) 49 R du B 455.

Day, Shalagh et Gwen Brosky. « The Duty to Accomodate : Who will Benefit?, (1996) 75 R du B Can 433.

Demers, Diane L., « La discrimination systémique : variation sur un concept unique », (1993) 8:2 RCDS 83.

_____. « L'arbitre de grief et le droit à l'égalité de la personne, travailleuses, travailleur syndiqué : un champ de compétence pas toujours évident » dans *Colloque Gérard Picard : Vers un arbitrage public de qualité et accessible*, Saint-Hyacinthe, 2 février 2007 [non publié].

Demers, Diane L. et Karen Messing. « Les tests de sélection : une course à obstacles vers l'égalité économique des femmes », (2001) 14 Recherches féministes 15.

Dion, Denis. « Lois des syndicats professionnels de Québec » (1950) 10 R du B 145.

Drapeau, Maurice. « La considération de l'accommodement même en cas de discrimination directe », (1998) 39 C de D 823.

_____. « L'évolution de l'obligation d'accommodement à la lumière de l'arrêt Meiorin », (2001) 61 R du B 299.

Fudge, Judy et Harry Glasbeek. « The Legacy of PC 1003 » (1995) 3 CLELJ 357.

Grammond, Sébastien. « Complexe discrimination : commentaire de l'arrêt Alberta Human Rights Commission c. Central Alberta Dairy Pool », (1991) 25 RJT 201.

Guibault, Jacques. « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage » (1951) 11 R du B 221.

_____. « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage (2^e partie) » (1951) 11 R du B 277.

_____. « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage (3^e partie) » (1951) 11 R du B 329.

_____. « Les lois québécoises de conciliation et d'arbitrage (4^e partie) » (1951) 11 R du B 385.

Hatfield, Robert. « Duty to Accomodate » (2005) 5 Just Labour 23.

Hébert, Gérard. « La législation sur les relations du travail au Canada et le C.P. 1003 » (1995) 50 RI 85.

Laflamme, Anne-Marie. « La mise en œuvre de l'obligation d'accommodement raisonnable : un vecteur d'intégration et de maintien en emploi des salariés handicapés », dans R. Laflamme, coord., *Quels accommodements raisonnables en milieu de travail?*, Actes du 63^e Congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Québec, Presses de l'Université Laval, 2008.

- _____. « Concilier le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : un exercice nécessaire afin de favoriser la réintégration en emploi », dans J.-P. Brun et P.-S. Fournier, dir., *La santé et la sécurité du travail: problématiques en émergence et stratégies d'intervention*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2008.
- _____. « Le droit de retour au travail et l'obligation d'accommodement : le régime de réparation des lésions professionnelles peut-il résister à l'envahisseur? », (2007) 48 C de D 215.
- _____. « Le maintien en emploi du salarié handicapé : effets et limites de l'obligation d'accommodement en droit québécois », (2010) *Pistes*, vol. 12, no 1, article 1, disponible en ligne: <http://www.pistes.uqam.ca/v12n1/articles/v12n1a1.htm>.
- _____. « L'obligation d'accommodement confère-t-elle aux personnes handicapées un droit à l'emploi? », (2002) 62 R du B 125.
- Lapierre, Jean-Marcel, Guy Rocher et Guylaine Vallée. « Légitimités et légitimations de l'arbitrage de griefs : la notion d'apprentissage chez Luhmann », dans Michel Coutu et
- Mancini, Marc. « Les droits et libertés de la personne en milieu syndical : l'arbitre de grief ou le tribunal des droits de la personne, quel est le forum compétent ? » (2009) 68 R du B 327.
- Mooney, John A. « L'obligation d'accommodement de l'employeur dans les cas de discrimination suite à l'arrêt Central Alberta Dairy Pool », (1991) 51 R du B 507.
- Nadeau, Denis. « La perméabilité du droit au sein des rapports collectifs du travail et la compétence arbitrale : nouveau regard sur la valse-hésitation de la Cour Suprême du Canada » (2010) 69 R du B 219.
- _____. « L'arrêt Morin et le monopole de représentation des syndicats : assises d'une fragmentation » (2004) 64 R du B 161.
- Nadeau, Jacques A. « Récents développements en matière de discrimination dans l'emploi », dans *Développements récents en droit du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1998.
- Proulx, Daniel. « La discrimination fondée sur le handicap : étude comparée de la Charte québécoise », (1996) 56 R du B 317.
- Rancourt, Jocelyn. « L'obligation d'accommodement en matière de santé et de sécurité au travail : Une nouvelle problématique, dans *Développements récents en droit de la santé et de la sécurité du travail*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 2004.

Roux, Dominic et Anne-Marie Laflamme. « Le droit de congédier un employé physiquement ou psychologiquement inapte : revu et corrigé par le droit à l'égalité et le droit au travail », (2007) 48 C de D 189.

Sheppard, Collen. « Of Forest Fires and Systemic Discrimination : A Review of British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) v. B.C.G.S.E.U. », (2001) 46 RD McGill 533.

Tardif, Claude et Michel Davis. « Le handicap et l'obligation d'accommodement : revue des concepts et de la jurisprudence récente », dans *Développements récents en droit de l'éducation*, Formation permanente du Barreau du Québec, Cowansville (Qc), Yvon Blais, 1998.

Veilleux, Diane. « L'arbitre de griefs face à une compétence renouvelée... », (2004) 64 R du B 217.

_____. « Pour une compétence renouvelée de l'arbitre de grief confirmant l'intégration des lois de la personne et des autres lois de l'emploi dans le régime des rapports collectifs de travail » dans *Colloque Gérard Picard : Vers un arbitrage public de qualité et accessible*, Saint-Hyacinthe, 2 février 2007 [non publié].

Witelson, Tamar. « From Here to Equality: Meiorin, TD Bank, and the Problems with Human Rights Law » (1999-2000) 25 Queen's LJ 347.